

Aux entreprises signataires de la CCT-SOR

Genève, juin 2023

EMPLOIS VACANCES

Madame, Monsieur,

Il est d'usage que durant l'été, les entreprises engagent des jeunes en études pour leur permettre, d'une part, de connaître le secteur du bâtiment et, d'autre part, d'avoir un petit revenu durant les vacances scolaires.

La Commission paritaire des métiers du bâtiment - second œuvre Genève (CPSO) a fixé ci-dessous les conditions de rémunération pour les emplois vacances au sein des entreprises du second œuvre et rappelle les règles de droit du travail applicables pour les jeunes travailleurs (temps eu travail, limite d'âge, type d'activités).

Par jeunes en études, on entend les personnes inscrites / immatriculées dans un établissement de formation (école ou université).

Les jeunes en études qui ont moins de 18 ans sont considérés comme des jeunes travailleurs auxquels s'appliquent des règles spécifiques de droit du travail, prévues en particulier dans l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT5).

En principe, l'emploi de jeunes travailleurs de moins de 15 ans est interdit.

Jeunes ayant moins de 18 ans

L'engagement de jeunes travailleurs en études entre 15 et 18 ans pour un emploi vacances est possible si la période n'excède pas 2 mois, soit 60 jours. La durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser celles des autres personnes dans l'entreprise et est au maximum de 9 heures par jour.

En principe, le travail des jeunes de moins de 15 ans est interdit. Des exceptions sont possibles à certaines conditions, notamment si la période n'excède pas la moitié des vacances scolaires, si la durée du travail pendant les vacances scolaires est au maximum de 8 heures par jour et s'il s'agit de travaux légers.

Les travaux dangereux sont interdits pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à savoir les activités qui peuvent nuire à la santé, à la formation, à la sécurité des jeunes ou à leur développement physique et psychique.

La liste complète est détaillée dans l'Ordonnance fédérale du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes disponible sur le lien suivant : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2022/41/fr>.

Des dérogations sont possibles dans le cadre de la formation professionnelle uniquement, mais pas pour des emplois vacances.

L'engagement d'un jeune travailleur mineur est subordonné au consentement écrit du représentant légal.

Jeunes ayant 18 ans révolus

L'engagement de jeunes en études ayant 18 ans révolus durant les vacances scolaires doit respecter les règles de la législation fédérale et cantonale sur le travail.

A Genève, un salaire minimum impératif est en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2020. Toutefois, il existe des exceptions au salaire minimum impératif genevois, pour les activités professionnelles occasionnelles de jeunes en études ayant 18 ans révolus dans les secteurs couverts par une convention collective de travail (art. 56^E al. 2 RIRT).

Les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

- L'immatriculation auprès d'un établissement de formation est confirmée ;
- L'activité professionnelle occasionnelle est déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation ;
- L'activité professionnelle occasionnelle n'excède pas 60 jours continus par année civile ;
- La commission paritaire compétente a fixé le salaire pour cette activité

Il appartient à l'employeur d'être attentif au respect de ces conditions.

Rémunération des jeunes en études

La rémunération des jeunes en études, quel que soit leur âge, est la suivante :
CHF 17.25 / heure + 10,64% (indemnité vacances)

Si le jeune est engagé pour remplacer un travailleur lui-même en vacances, les salaires minimaux de la CCT-SOR doivent être appliqués, dans la mesure où ils ne dérogent pas au salaire minimum impératif genevois.

Modalités de déclaration et charges à retenir :

- Catégorie de personnel : personnel administratif horaire
- AVS, chômage et LAMat : soumis aux cotisations à partir du 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire.
- Prévoyance : non soumis dès lors que le contrat est conclu pour moins de 3 mois (60 jours maximum)

- Assurance accident (CNA/SUVA) : obligation d'assurer contre les accidents professionnels et si le temps de travail est supérieur à 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels (cotisations à prélever selon le taux de l'entreprise)
- Assurance perte de gain maladie : si non soumis, application de l'art. 324a CO

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire ne sont pas concernées par ce type d'engagement et sont tenues de respecter les salaires minimaux conventionnels (CCT-SOR) ou légaux applicables à Genève (LIRT ; RIRT).

Frontaliers sans permis de travail :

Le jeune travailleur doit être annoncé avant la prise d'emploi par le biais du site internet du secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) :

https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

La Commission paritaire du second œuvre Genève

(DOCUMENT VALABLE SANS SIGNATURE)