



LA CHRONIQUE DU CHANTIER

*Toute l'équipe du Secrétariat de la Rôtisserie
espère que vous avez passé un bel été*



"AU SOMMAIRE"



Vie de chantier



Juridique



Gestion des salaires



Vie des Associations



Formation



Finances



Gazette



1 MIN

LA MINUTE DU CHRONIQUEUR !

"Orages ou vieilles pluies ennemies, n'avons-nous donc tant vécu que pour quelques accalmies?"

Le Cid n'a qu'à bien se tenir, car une réadaptation du texte original au gré des variations météorologiques actuelles s'imposerait presque - n'en déplaise à Corneille et son Don Diègue!

Alors qu'une nouvelle application genevoise a vu le jour pour préparer les entrepreneurs à gérer la canicule - Meteoatwork, que l'OCIRT a édité une nouvelle directive pour prévenir l'impact des fortes chaleurs au travail, force est de constater que ces nouveaux outils didactiques ont la possibilité de faire leur preuve en ce début de mois d'août caniculaire !

De même, la vague de chaleur a aussi été procurée par l'engouement, la compétitivité et les records hauts en couleur des sportifs durant les Jeux Olympiques de Paris, qui ont participé à la réussite de cet événement.

A présent, place à l'été indien et, tout en parcourant cette Chronique estivale du chantier, nous vous souhaitons une très belle suite d'été.



Ces chroniques ont l'ambition d'être pratiques, pédagogiques et interactives, sans prétention d'être exhaustives.

RÉDACTION

Laurence Francisoza
Rédactrice en cheffe

Ont contribué à ce numéro :

Peter Rupf
Secrétaire patronal

Yvan Zweifel
Secrétaire patronal

Dario Bertoliatti
Gestionnaire salaires & 2ème pilier

gap | Groupement
des associations
patronales
de la construction

acm | Association genevoise
des entrepreneurs
de charpente, menuiserie,
boiseries et parqueterie

gge | Groupement genevois
d'entrepreneurs du bâtiment
et du génie civil

spm | Syndicat patronal
d'entrepreneurs en
métallurgie du bâtiment

agst | Association genevoise
des artisans
et thermolaqueurs

ugtp | Union genevoise
des salaires
de plâtre

CCCC | Chambre Genevoise
du Carrelage et de la Céramique

ugp | Union genevoise
du paysagiste



LA FONDATION DES ATELIERS FEUX VERTS

RENCONTRE & INTERVIEW

AVEC

**MM. Raoul Schruppf, Président
et Alban Chaperon, Directeur adjoint**

* * * * *

Stabilisation - Motivation - Formation !

3

mots d'ordre, 3 buts à atteindre, et une belle énergie décuplée par les responsables de la Fondation des Ateliers Feux Verts (ci-après **FV**), pour faire connaître et mener à bien un projet encore peu connu, mais ambitieux et social, en vue de favoriser l'emploi et la mise sur le marché du travail des personnes sortant de détention.

LF : D'où vient l'origine de l'appellation « Ateliers Feux verts » et depuis quand date sa création ?

FV : *Il s'agit d'une métaphore pour donner un signal qu'à présent, les feux sont au verts. Donner une seconde chance dans la vie. La Fondation a été créée en 1967.*

LF : Quel est le but de la Fondation et que vise-t-elle en particulier ?

FV : *Ateliers Feux-verts s'est donné la mission sociale de favoriser l'insertion professionnelle dans l'accès au monde du travail de personnes dites « stigmatisées et en difficultés », provenant du monde de la détention. Il s'agit d'une Fondation de droit privée, qui emploie du personnel de l'Etat.*

LF : Comment s'y prend-elle ?

FV : *Notre Fondation a mis en place un accès à la formation, avec des mesures éducatives et formatrices, telles des formations duales enseignées par des maîtres d'ateliers (MSP) au bénéfice d'un CFC dans la branche, dans les domaines suivants : peinture, menuiserie, paysagisme, valorisation des déchets, anti-tags notamment.*

Ainsi, la Fondation souhaite offrir un travail à court terme d'une durée déterminée de 1 an, renouvelable 1 an maximum, au sein d'un de leur atelier de production orienté au marché du travail afin de susciter une motivation et un intérêt de la personne sortant de détention, souvent sans aucun outil scolaire ou pratique du monde du travail, qui peut être doublé de problème de comportement en société ou de barrières linguistiques. Dès lors, la Fondation agit comme un relais pour les personnes entre la détention et le monde de l'emploi.



LF : Y a-t-il un encadrement particulier pour les personnes en réinsertion ?

FV : *Pour rappel, La plupart des candidats sont en période de probation volontaire ou involontaire. Il y a donc des intervenants sociaux-judiciaires autour d'eux avec lesquels nous échangeons, toujours dans le but de mieux connaître la voie appropriée la plus à même du candidat pour le réinsérer dans le monde du travail avec une formation en poche.*

Par ailleurs, chacun des Maîtres d'ateliers possède une vocation sociale, avec une prise charge des candidats bienveillante, avec écoute.

LF : Quels sont les axes que vous vous fixez ?

FV : *Nous avons mis en place 3 axes du processus de réinsertion-formation :*



Stabilisation : *respect des horaires, avoir une tenue correcte, un comportement adapté aux règles de vie, de l'encadrement et des Maîtres d'ateliers.*

Motivation : *valoriser la réussite, de la plus petite à la grande, savoir encourager les candidats et susciter en eux l'intérêt pour le travail et la formation.*

Formation : *proposer et doter les candidats de connaissances pratiques et techniques dans un métier proposé, formé par un maître d'apprentissage. Ainsi, avoir un outillage solide en formation et être concurrentiel sur le marché du travail.*

Il existe à ce jour environ une trentaine de place de travail et l'un des nos objectifs idéals et réalisables serait de placer en entreprise, 1 à 3 candidats par année, avec l'obtention d'un 1er emploi « après détention ».

LF : Comment vous faire connaître du monde entrepreneurial ?

FV : *Par le suivi de notre processus, nous œuvrons pour faire connaître notre Fondation pour pouvoir mettre en place de partenariat avec des entreprises acceptant l'engagement de personnes formées par la FV et sortant de détention. Cela passe bien entendu par une information sur notre Fondation, les formations proposées et sur les questions liées à une personne ayant fait de la détention et potentielles craintes des futurs patrons. Nous devons répondre à ces questions et à leurs demandes également et l'un des moyens est d'ouvrir une discussion avec les partenaires intéressés, via notamment leurs associations patronales par exemple, lors de séance ou table ronde.*



Dans ce contexte, il serait opportun et nous serions ravis de participer à des ateliers - rencontres d'échange et d'ouverture avec les entreprises du GAP intéressées. Notamment, ce qui est intéressant aussi pour la FAFV est de connaître les attentes actuelles d'un patron - sur le plan de la formation ou ce qu'ils attendent, dans certains métiers, des connaissances techniques de l'employé.

Par conséquent, une séance d'information par le biais de question-réponse entre la Fondation et les entreprises du GAP serait idéale pour d'une part se faire connaître, et d'autre part, répondre aux questionnements légitimes que peut engendrer l'engagement de personnes sorties de détention.

LF : Quels projets futurs ?

FV : *la Fondation souhaite toujours renouveler son offre de formation, au gré de nouveaux métiers émergents où de la main-d'œuvre est demandée. Ainsi, nous aimerions créer de nouveaux ateliers de formation, tel l'un dédié au nouveau CFC de mécanicien en cycle. Des ateliers au goût du jour et où une main d'œuvre est recherchée.*

* * * * *

Légende :

LF : Laurence Francisoz

FV : Fondation des ateliers feux verts



www.fafv.ch





La Solution Innovante et Durable pour la Gestion des Déchets de Construction !

La société Big Sack a contacté le GAP en lui exposant son activité touchant le secteur de la construction, ce qui a suscité notre intérêt et nous lui avons donné l'opportunité de se présenter à vous, via notre Chronique :

Chez **Big Sack**, startup fondée en 2021, nous croyons fermement que la gestion des déchets doit être simple, efficace et respectueuse de l'environnement. Notre fonctionnement est simple!

- **Livraison pratique** Nous livrons nos Big Sack à l'adresse que vous désirez. Dans vos bureaux ou directement sur votre chantier, prêts à l'emploi!
- **Remplissage flexible** Remplissez les Big Sack à votre rythme, il n'y a pas de location journalière.
- **Ramassage rapide** Une fois les sacs remplis, nous les ramassons sous 24-48 heures, garantissant une élimination efficace et rapide de vos déchets. Nous adressons vos besoins fondamentaux.



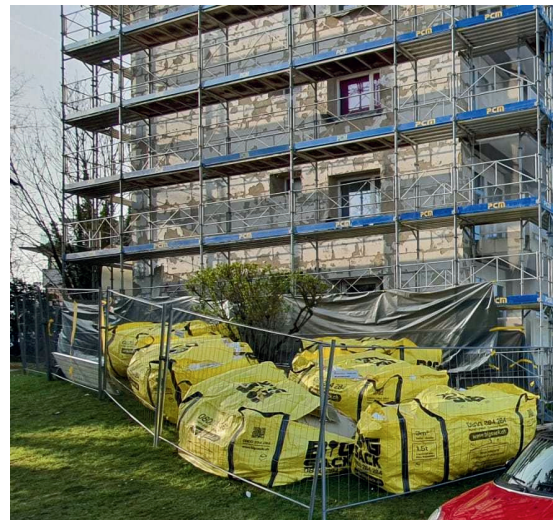
- **Efficacité et Gain de Temps** Les entreprises ont besoin de solutions rapides et efficaces pour évacuer leurs déchets. Nos Big Sack sont conçus pour être facilement remplis et ramassés sans perturber les opérations quotidiennes. Pour ceci, nos Big Sack peuvent être disposés au plus proche des équipes pour limiter la manutention des déchets et de conserver leur énergie pour produire et non évacuer. De plus, grâce à notre service de ramassage optimisé, nous garantissons une collecte rapide et sans tracas, vous permettant de vous concentrer sur votre cœur de métier.
- **Flexibilité et Adaptabilité** Chaque chantier ou projet est unique. C'est pourquoi nos sacs sont disponibles en différentes tailles et peuvent être placés à divers endroits, y compris sur des échafaudages, derrière une haie ou un mur, ou même dans les toits. Cette flexibilité permet aux entreprises de gérer les déchets de manière efficace, quel que soit l'emplacement!





La Solution Innovante et Durable pour la Gestion des Déchets de Construction !

- **Chantier Propre et sans Danger** Les entreprises doivent souvent s'assurer que leurs chantiers soient propres afin de pouvoir recevoir les clients, maître d'œuvre etc. Big Sack offre une solution qui non seulement respecte ces normes, mais qui facilite également le tri des déchets à la source. Nous vous permettons de créer des points de collecte sur le chantier. En y disposant plusieurs sacs, cela vous permet de créer un mini centre de tri sur site, respectant ainsi l'obligation de trier les déchets imposée aux artisans depuis le 01/01/24. Ceci vous aide à garder un chantier propre en tout temps, tout en optimisant le tri.
- **Responsabilité Environnementale** De plus en plus d'entreprises cherchent à minimiser leur empreinte écologique. Big Sack contribue significativement à cette cause en optimisant les tournées de ramassage pour réduire les émissions de CO2 et en utilisant des matériaux recyclés pour les pochettes, et en livrant les sacs par la poste et non un camion benne. En choisissant Big Sack, les entreprises peuvent afficher fièrement leur engagement envers la durabilité.



En conclusion, Chez Big Sack, nous comprenons les défis uniques auxquels font face les entreprises de construction en matière de gestion des déchets. Notre mission est de fournir des solutions flexibles, efficaces et écologiques qui répondent à vos besoins spécifiques. Nous sommes le partenaire idéal pour vous accompagner dans la gestion responsable de vos déchets.

Rejoignez-nous dans cette aventure et découvrez comment Big Sack peut transformer et simplifier votre gestion des déchets pour votre entreprise!

Pour en savoir plus sur nos services et nos collaborations, contactez-nous dès aujourd'hui ou visitez notre site internet.





1) Hausse des températures !

Sortez les bouteilles d'eau

L'Etat de Genève lance son application "**MeteoAtWork**" destinées aux entreprises occupant du personnel travaillant en extérieur!

Un outil pratique - pilote pour permettre de mieux protéger la santé et la sécurité du personnel, planifier et mettre en œuvre les mesures appropriées pour se protéger de la chaleur caniculaire notamment.

MeteoAtWork est une application mobile gratuite pour smartphone, mise à disposition par l'Etat de Genève. Elle est destinée aux entreprises et organisations actives dans le canton de Genève qui emploient des personnes travaillant à l'extérieur. Il s'agit d'une application pilote qui pourrait être amenée à évoluer.

Vous pouvez télécharger gratuitement l'application depuis un smartphone Apple ou Android.

sur le store Google [Google Play](#)

sur le Store Apple [App Store](#)

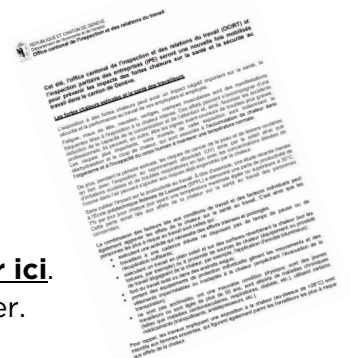


L'application permet de constater les niveaux de contrainte thermique, heure par heure, et sur une période de 4 jours. Elle définit, à l'aide de codes couleur, les mesures de protection à mettre en place sur une échelle de 1 à 5.

Dans ses paramètres, l'utilisateur enregistre le type d'activité, l'intensité du travail (travail léger à très lourd), la tenue vestimentaire (légère, tissée, coton, combinaison étanche), et la protection contre le soleil (oui, non).

Retrouver ici la nouvelle communication de l'OCIRT (<https://www.ge.ch/document/21215/telecharger>)

Par ailleurs, le Secrétariat du GAP vous a transmis la communication de la société 3 Conseils Préventions SA fin juillet à ce sujet, pour vous rappeler quelques éléments et mesures importantes à mettre en place en cas de fortes chaleurs, dont notamment le **plan d'action à télécharger ici**. Chaque mesure est à évaluer et adapter selon le chantier et/ou son métier.



PLAN D'ACTION FORTES CHALEURS				
NIVEAU 01	NIVEAU 02	NIVEAU 03	NIVEAU 04	NIVEAU 05
MESURES DE BASE	MESURES SUPPLEMENTAIRES *	MESURES SUPPLEMENTAIRES **	NIVEAU D'ALERTE, SITUATIONS A RISQUE ***	MISE EN DANGER
* En plus de celles des niveaux précédents		** En plus de celles des niveaux précédents		*** SITUATIONS A RISQUE



Comment protéger ses employés des fortes chaleurs ? Retrouver toutes les informations (SUVA, SECO, OCRIT, canton de GE) ci-dessous

1) *Quels sont les risques ?*

- Déshydratation
- Coup de chaleur
- Aggravation de maladies chroniques
- Risque augmenté d'accidents liés à l'altération des performances mentales et physiques.

2) *Quelles sont les obligations de l'employeur?*

- Tout au long de l'année :
 - identifier les conditions de travail défavorables en cas de fortes chaleurs.
- Avant la période estivale :
 - élaborer un plan d'action prévoyant les mesures techniques, organisationnelles et de protection personnelle qui seront mises en œuvre durant la période estivale et en cas de fortes chaleurs ;
 - assurer la formation et l'information du personnel sur les risques et la prévention des atteintes à la santé dues à la chaleur et en organisant les premiers secours.
- Durant la période estivale :
 - assurer la mise en place des mesures techniques, organisationnelles et de protection personnelle planifiées et en assurant que celles-ci soient adaptées aux conditions météorologiques et aux conditions de travail des employés.
- Lors de fortes chaleurs :
 - estimer la contrainte thermique subie par les employés selon la procédure prévue par la directive et en mettant en place les mesures adaptées au niveau de contrainte thermique (niveaux 1, 2, 3 ou 4)



3) *Pour le travail en extérieur*

Retrouvez ci-dessous toute la documentation utile de l'OCIRT quand vous vous trouvez en situation de travail à l'extérieur par fortes chaleurs.

- [Communication sur l'action conjointe OCIRT IPE pendant l'été 2024](#)
- [Travailler à l'extérieur durant l'été et lors de fortes chaleurs: directive OCIRT à l'intention des employeurs](#)
- [Questions-réponses sur la directive "Travailler à l'extérieur durant l'été et lors de fortes chaleurs"](#)
- [Formulaire d'annonce de mesures niveau 4](#)
- [Travailler à l'extérieur en plein soleil et par fortes chaleurs. Liste de contrôle SUVA](#)

4) *Pour le travail en intérieur*

Retrouvez ci-dessous toute la documentation utile de l'OCIRT lorsque vous vous trouvez en situation de travail à l'intérieur par fortes chaleurs.

- [Travail à l'intérieur en période de fortes chaleurs - Fiche de contrôle de l'OCIRT](#)
- [Travailler à l'intérieur en période de forte chaleur \(SECO\)](#)
- [Travailler dans des bureaux en période de forte chaleur \(SECO\)](#)



2) ZOOM sur le service de piquet !

Comme il porte bien son nom, être de “piquet” signifie mettre son temps à disposition de l'employeur, pour être prêt à intervenir lors d'incidents ou de perturbations non prévus et ponctuels, afin d'y remédier dans les plus brefs délais et ne pas laisser une situation incongrue persister et augmenter le cas échéant, tout dommage.

Ainsi, dans les métiers de la métallurgie du bâtiment notamment, mais également pour les garagistes ou dans le monde hospitalier, il est nécessaire de pouvoir assurer un service dit “de piquet” pour les urgences ou les circonstances résultants d'actes ou de phénomènes imprévus ou imprévisibles.

Concernant les métiers de la construction, les entreprises de dépannage pour les sanitaires (métallurgie du bâtiment) sont régulièrement appelées pour des interventions ponctuelles, en dehors des heures habituelles de travail.

Voyons ensemble comment est réglé, d'un point de vue légal, ce service et à quelles conditions administratives il est soumis:

1) Aspects théoriques



I. Définition légale : art. 14 al. 1er OLT 1 (Ordonnance sur la Loi sur le travail)

- “**Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir pour remédier des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues**”.
- Le temps de service de piquet compte comme **temps de travail**.
- Il répond à “**un besoin extraordinaire et urgent, aucunement planifiable ni prévisible**“. Il ne peut donc pas être assimilé à du travail sur appel - rappelons-le, non toléré par les Conventions collectives du bâtiment. A ce sujet, le SECO ajoute qu'au contraire d'une situation imprévue, lorsque le volume de travail de l'entreprise augmente, l'employeur peut s'organiser autrement: prolonger la durée maximale du travail hebdomadaire, faire effectuer un travail supplémentaire, prendre des mesures sur le plan organisationnel ou engager du personnel ou faire appel à des intérimaires.
- Lors d'un piquet, le travailleur doit donc se tenir prêt à intervenir en tout temps, pour remédier à une perturbation extraordinaire.
- Par opposition, “si le travailleur intervient et effectue un travail habituel, il ne s'agit alors pas d'un service de piquet”.



II. Limitations

- **Interdiction de faire plus de 7 jours de piquet durant 4 semaines.**
- **Interruption de 2 semaines entre 2 services de piquet**

La cadence des services de dépannage, par employé, est la suivante :

- un **service de piquet** par mois durant le week-end et de 2 services de piquets par mois durant la semaine. L'entreprise doit opter pour un système de tournus, en collaboration et avec l'accord de son personnel, système qui fonctionne et qui permet aux employés de réaliser un gain supplémentaire mensuel.

Exceptions : le travailleur peut être appelé à effectuer 14 jours de service de piquet en 1 mois, si 2 conditions cumulatives sont remplies :

1. L'entreprise, du fait de sa petite taille, ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet ;
2. Le travailleur n'effectue pas plus que 5 interventions par mois en moyenne par année civile.

PLANNING TYPE : employé Zêta : **((**))** = jours de service piquet ; **++** = intervalle pause

Mois de septembre

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
			1 ((**))	2	3	4
5	6	7	8	9	10 ((**))	11 ((**))
12	13	14 ((**))	15	16	17	18
19 ++	20 ++	21 ++	22 ++	23 ++	24 ++	25 ++
26 ++	27 ++	28 ++	29 ++	30 ++		

Mois d'octobre

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
					1 ++	2 ++
3	4	5 ((**))	6	7	8 ((**))	9 ((**))
10	11	12	13	14 ((**))	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

2) Aspects pratiques

I. Autorisation(s) pour le service de piquet ? -> OUI



a) Cantonal

a.1 CPMBG: un permis délivré par la CPMBG (Conférence partiariaire des métiers du bâtiment) est nécessaire pour toute intervention de maintenance ou de dépannage en dehors des heures normales de travail (lundi au vendredi de 7h à 18h).

Il convient d'adresser par email à la CPMBG info@cpmbg.ch, la demande, avec la liste des ouvriers concernés. Durée du permis = **6 mois**, à renouveler tous les 6 mois.

La CPMBG rappelle qu'aucun service de piquet ne peut être effectué pendant les vacances de l'employé.



a.2 OCIRT: un permis de courte durée est **parallèlement** exigé pour les travaux de nuit, dimanche et jours fériés.

La demande doit être faite une semaine - au plus tard, préalablement à la date prévue d'intervention.

Durée du permis = **6 mois maximum**, prolongation possible de 3 mois maximum selon conditions.

Pour les secteurs suivants, un formulaire spécial existe des commissions paritaires :

- Bâtiment, gros œuvre, manœuvre et branches annexes
- Métallurgie du bâtiment
- Second œuvre
- Parcs et jardins

Une fois le formulaire complété et signé, veuillez le transmettre à la commission paritaire concernée, qui le remettra à l'OCIRT avec son préavis. L'OCIRT délivrera directement l'autorisation si les conditions sont remplies (www.ge.ch/planifier-du-travail-nuit-dimanche-jour-ferie/comment-obtenir-autorisation)

Pour tous les autres secteurs, le formulaire ci-après :

- Autres secteurs

Une fois le formulaire complété et signé, veuillez le retourner à l'OCIRT, en suivant les instructions qui figurent sur le formulaire.

b) Fédéral

b.1 SECO: Pour un permis de plus de 6 mois dit "de longue durée, la compétence revient au SECO (www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html).

Durée du permis = **3 ans maximum**

La demande doit être faite au plus tard, 8 semaines avant la date prévue pour le début des travaux.

Comment l'obtenir ?

L'application en ligne EasyGov vous permet de gérer vos demandes en ligne. Un guide est disponible pour s'enregistrer sur la plateforme ([Permis de travail \(admin.ch\)](http://Permis.de.travail.admin.ch))

NB: l'entreprise peut choisir entre le permis de l'OCIRT (courte durée) ou celui du SECO (max 3 ans) pour les travaux de nuit, dimanche et jours fériés.



3) Rémunération et compensation

I. Horaires de travail

La durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures. Les heures effectuées durant les heures de piquet sont payées et majorées, conformément à ce que prévoit la CCT du secteur. Toujours s'y référer, car elles ne sont pas réglées par le droit fédéral.

En principe, les heures de piquet sont règlementées. Un exemple résultant de la CCT pour les métiers technique de la métallurgie du bâtiment est donné ci-dessous:

Horaires	Lundi au vendredi	Lundi au vendredi	Samedi	Lundi au vendredi	Samedi	Dimanche et jours fériés
	7h à 18h	6h à 7h	6h à 20h	20h à 6h	0h à 6h	
		8h à 20h			20h à 0h	
Compensation / Rémunération	Tarif normal	+ 25%	+ 50%	+ 75%	+ 75%	+ 100%

II. Horaires spéciaux (nuit et dimanche)

Le travail de nuit est interdit, c'est-à-dire dans la tranche-horaire comprise entre 23h et 6h du matin, sauf dérogation prévue à l'art. 17 LT (autorisation pour le service piquet).

Il est interdit de travailler le dimanche, à savoir du samedi à 23h jusqu'au dimanche à 23 h, sauf dérogation prévue à l'art. 19 LT (autorisation pour le service de piquet).

Pour le travail de nuit et du dimanche, la Loi fédérale sur le travail (LTr) prévoit une rémunération majorée mais aussi un compensation en temps (10% en temps à accorder en plus, en cas de travail de nuit régulier).

III. Pauses et repos

Conformément à l'art. 15 LTr, les heures de travail et de service de piquet sont bien entendu entrecoupées de pause.

Dans la mesure où la loi prescrit des temps de repos, ceux-ci ne doivent pas être remplacés par des prestations en argent ou d'autres avantages, sauf à la cessation des rapports de travail.

15 m'	Si la journée de travail dure plus de 5 heures
30 m'	Si la journée de travail dure plus de 7 heures
1 h	Si la journée de travail dure plus de 9 heures

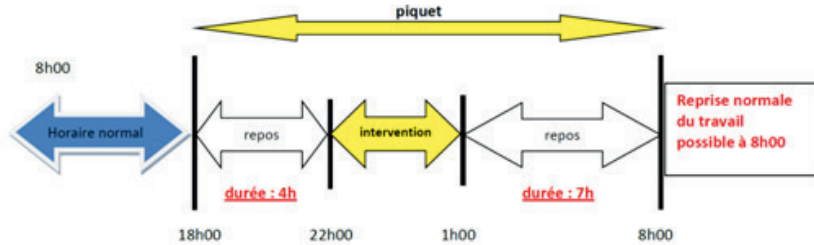
NB: Les CCT de la construction prévoient de toute manière ces pauses, merci d'en tenir compte.



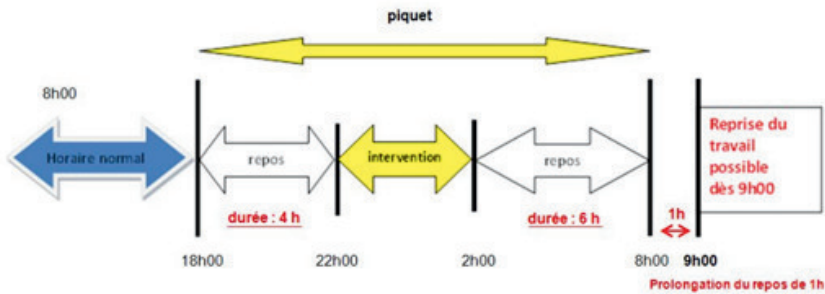
4. Schémas de compréhension du SECO

Concrètement, les cas de figures peuvent être les suivants :

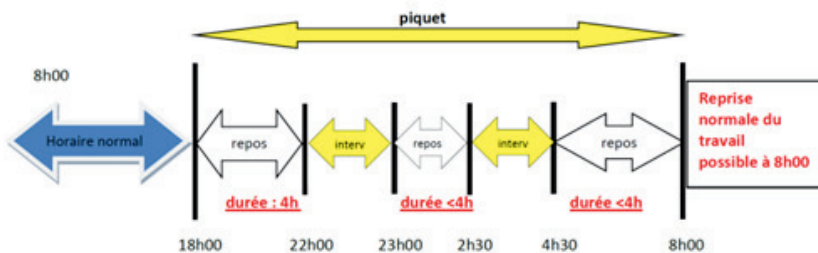
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention atteint le minimum légal de 11 heures de repos. La reprise normale du travail est possible.



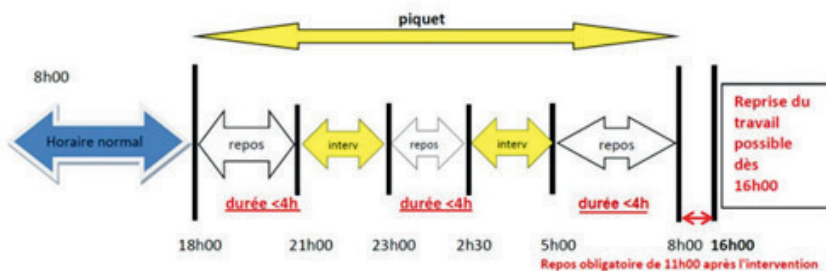
Une seule intervention : le cumul des temps de repos avant et après l'intervention n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos (mais en l'occurrence 10 heures). Le repos doit alors être prolongé d'une heure, afin d'atteindre la durée minimale de 11 heures.



Le collaborateur a pu bénéficier d'au moins une tranche de repos de 4 heures et le cumul des différents moments de repos atteint le minimum légal de 11 heures. La reprise normale du travail est possible.



En raison des interventions, aucune des tranches de repos n'atteint une durée de 4 heures et le cumul des différentes « pauses » n'atteint pas le minimum légal de 11 heures de repos. A la fin de l'intervention (en l'occurrence à 5h00) le collaborateur a droit à son repos quotidien dans son intégralité, c'est-à-dire 11 heures consécutives.





1) Attention à ne pas confondre :

Travail à l'essai et temps d'essai !

Le **temps d'essai**, comme son nom l'indique, permet à l'employeur d'évaluer les compétences d'un nouvel employé, et de voir s'il convient aux attentes de l'entreprise.

Pour l'employé, le temps d'essai lui permet de s'acclimater à son nouvel emploi, d'être introduit dans une équipe de travail et de prouver ses capacités.

Ce temps d'essai est réglementé dans le code des obligations à l'**art. 335b CO**, ainsi que dans les diverses conventions collectives de travail. Autour du temps d'essai il existe donc un cadre légal, à savoir un contrat de travail (en général, de durée indéterminée).



Cela étant, **dans les secteurs très contrôlés de la construction**, il n'est pas possible de "prendre quelqu'un à l'essai", sans l'annoncer à une Caisse de compensation, puis ensuite d'entreprendre de l'engager, via un CDI (contrat de durée indéterminée ou CDD (contrat de durée déterminée)). Non, cela vous expose au risque de vous faire contrôler avec un employé non déclaré et donc, "au noir".

Le **travail à l'essai** n'est donc pas toléré dans la construction, sous peine d'amende, ce qui vous impose donc, quand vous souhaitez tester les capacités de travail d'une personne, de :

- soit lui proposer un CDD, même sur une courte période (de 1 à 7 jours par ex.)
- soit lui proposer un CDI où est prévu un temps d'essai de x jours ou x mois selon la CCT ou le Code des obligations.

Comme à l'accoutumée, n'hésitez pas pour toute question préalable à l'engagement d'un nouvel employé, de prendre contact avec notre service des salaires ou notre service juridique.





Le CAM fête son 10ème Anniversaire !

Cette année 2024, le Centre artisanal des Moulières - CAM fêtera ses 10 ans d'existence !

A cet effet, vous avez reçu une invitation officielle à participer aux festivités de cet anniversaire. N'oubliez pas de vous inscrire avant la fin du mois d'août prochain auprès de notre Secrétariat !

INVITATION

Merci

10 ans!

du Centre artisanal - CAM



Quand?	Le Vendredi 20 septembre 2024
Heure?	Dès 17h30
Où?	Centre artisanal CAM rue des Moulières 10, 1242 Satigny
Nombre d'invités par entreprise	2 Convives (max.) pour les membres des Associations du GAP

Nous nous réjouissons de partager cet événement en votre compagnie !

10ème Anniversaire - CAM





Entrées et Sorties des entreprises des Associations du GAP

GGE : Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil

DATE	NOM DE L'ENTREPRISE	METIER
ADHÉSIONS		
01.11.2023	Navarro Swiss Sàrl	Peinture, carrelage
01.01.2024	EURO PAYSAGE Sàrl	Parcs & Jardins
01.01.2024	DSD - Francisco da Silva David	Plâtrerie, peinture
01.01.2024	Multi Tech's Sàrl	Carrelage, faïence
01.02.2024	POLJAK	Plâtrerie, peinture
01.02.2024	2R Constructions Sàrl	Plâtrerie, peinture
01.03.2024	AB Ceram Sàrl	Carrelage
01.03.2024	Avisa Construction Sàrl	Agencements
01.05.2024	RENOVE-DECO Carouge Sàrl	Gypserie-peinture
01.05.2024	B-KONCEPT SA	Faux-plafonds, cloisons
01.05.2024	Entegra KDM Sàrl	Cloisons, faux-plafonds
01.06.2024	OPTIMUM SERVICES SA	Toiture et parcs & jardin
01.06.2024	Remzi Ramabaja	Carrelage, rénovations
01.06.2024	EDI Etanchéité SAV SA	Etanchéité, ferblanterie
SORTIES		
31.12.2023	Munin Sàrl	Carrelage
31.12.2023	NBS CONSTRUCTION Sàrl	Ferraillage
31.12.2023	KP Rénovations Sàrl	Décoration d'intérieur
09.01.2024	G & U Tek Sàrl	Gypserie-peinture, faux plaf.
31.01.2024	YGS Paulo Gavaia Rego	Pose de résine, étanchéité
30.04.2024	Carreauluxe Sàrl	Carrelage
30.04.2024	RENOVE-DECO, DA FORTUNA E.	Gypserie-peinture
18.06.2024	Philippe Muller, Phil Décoration et Rénov.	Peinture, papiers peints

ACM : Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie, ébénisterie et parqueterie

ADHÉSIONS		
01.11.2023	Stratum Bespoke Sàrl	Ebénisterie, menuiserie
01.01.2024	Menuiserie FEV Sàrl	Menuiserie
01.01.2024	RG Industrie Sàrl	Menuiserie, charpente
01.01.2024	Jean-Daniel Jorand menuiserie Sàrl	Menuiserie, ébénisterie
01.02.2024	Alexandre Ricou Sàrl	Agencement, ébénisterie
01.04.2024	No Limit Creation Bois Sàrl	Menuiserie, ébénisterie
01.04.2024	Lehner Design SA, succursale Grand-Sac.	Agencement, menuiserie
01.04.2024	LEMAN FACTOTUM, Pinto Bras Pedro Filipe	Ebénisterie, restauration de meubles
01.04.2024	Ebénisterie Indigo	Menuiserie, fenêtres, portes
01.06.2024	Lumi Fenêtres Sàrl	Menuiserie, charpente
01.06.2024	Menuiserie VERNET Sàrl	Menuiserie, ébénisterie, parquets
01.08.2024	MEUBLES TARMET	

SORTIES

31.12.2023	Menuiserie Bernard ALEXANDRE Sàrl	Menuiserie
05.01.2024	Bernard Dupont et ses fils, Patrick Dupont	Menuiserie, charpente
31.05.2024	T&F Menuiserie Sàrl	Menuiserie, fenêtres, portes

SPM : Syndicat patronal d'entrepreneurs en métallurgie du bâtiment

ADHÉSIONS

01.01.2024	ZB Isolation Thermique SA	Installations sanitaires
01.01.2024	TUY'O SERVICES SA	Débouchages et assaini. colonnes
01.01.2024	Aqua Isol Sàrl	Isolation zones humides sanitaires
01.01.2024	Eco Sanitaires, Bytyçi	Installation et dépannages sanitaires
01.01.2024	CEFIBAT Toitures Sàrl	Ferblanterie, couverture, étanchéité
01.02.2024	AERO ENERGIE SARL	Chauffage, climatisation et ventilation
01.03.2024	CM-ENERGIES, Da Silva Mendes Carlos	Chauffage, climatisation et ventilation
01.09.2024	Techno Serrurerie Dias Sàrl	Serrurerie, construction métallique

SORTIES

13.01.2024	Patrick Feusi Installchauffage	Chauffage
30.04.2024	AL Tech Services Sàrl	Isolation de tuyaux
31.05.2024	R3 Sanitaires SA	Installation sanitaires, chauffage
30.06.2024	Art et lumières Sàrl	Pergolas bio-climatiques alu.

CGCC : Chambre genevoise du carrelage et de la céramique

ADHÉSIONS

Pas de nouvelles adhésions depuis le 01.01.2024

SORTIES

Pas de radiations depuis le 01.01.2024

UGTP : Union genevoise des tailleurs de pierre

ADHÉSIONS

Pas de nouvelles adhésions depuis le 01.01.2024

SORTIES

Pas de radiations depuis le 01.01.2024

AGST : Association genevoise des sableurs et thermolaqueurs

ADHÉSIONS

Pas de nouvelles adhésions depuis le 01.01.2024

SORTIES

Pas de radiations depuis le 01.01.2024





Cité des Métiers - Genève

L'Édition 2022 s'est achevée sur une belle note, avec une participation de plus de 100'000 visiteurs venus découvrir un panel de métiers, dont ceux de la construction et du bâtiment.

Vous retrouverez ci-après le lien vers le communiqué de presse de cette édition.



Fort de ce succès, le rendez-vous est déjà fixé pour la future Cité des Métiers qui se tiendra au mois de novembre 2025!



Rendez-vous pour la prochaine édition

Du 25 au 30 novembre 2025

Jeunes ou adultes, ils ont découvert les métiers en action, dialogué avec des apprenti-e-s et des professionnel-le-s, trouvé des conseils en orientation et plus encore. Retrouvez des détails sur l'édition 2022 qui a accueilli près de 100'000 visiteurs sur les 6 jours et qui reste la plus grande expo sur les métiers et la formation en Suisse !

En lien avec la recherche d'un futur métier et pour faciliter le choix de l'apprenti et jouer un rôle d'intermédiaire en vue de trouver un apprentissage, GO-Apprentissage, à Genève, a pour ambition de promouvoir certains métiers, dont ceux de la construction, dans les cycles déjà auprès des jeunes élèves, via des Villages métiers organisés par atelier de présentation.

Ainsi, par présentation du métier en 15 minutes, avec en prime une démonstration à laquelle les élèves peuvent participer, des patrons et leurs apprentis viennent partager, le temps d'une matinée, leur expérience et savoir-faire à un jeune public pour susciter en eux de l'intérêt et révéler une motivation pour telle ou telle voie professionnelle, en apprentissage.

Un article intéressant de la conseillère Go-Apprentissage, Dorith Détry à lire en suivant le lien ci-après:

www.citedesmetiers.ch/2024/07/09/trouver-une-place-dapprentissage-apres-le-co-la-perseverance-est-la-cle/





Allègement de la fiscalité de l'outil de travail

A Genève, un entrepreneur actif dans sa société de capitaux (SA ou Sàrl) est imposé à de multiples reprises. Sur le bénéfice et le capital de son entreprise d'abord, puis sur le revenu concernant le salaire qu'il perçoit dans son entreprise, toujours sur le revenu s'il se verse un dividende et, enfin, sur la fortune pour la valeur estimée par l'administration fiscale de son entreprise. Ceci, sans compter toutes les taxes et autres émoluments qui grèvent l'activité entrepreneuriale.

Le **22 septembre prochain**, les citoyens genevois seront appelés à se prononcer sur un objet de votation visant précisément à alléger la fiscalité de l'outil de travail. Comme expliqué ci-dessus, les entrepreneurs sont actuellement imposés sur des valeurs de leur entreprise souvent théoriques et non liquides, ce qui freine leur capacité à réinvestir dans leur outil de travail, c'est-à-dire leur entreprise.

Ce vote représente une opportunité pour Genève de réajuster sa charge fiscale pour s'aligner sur celle des autres cantons suisses et ainsi soutenir les acteurs économiques locaux dans leur développement. En effet, Genève taxe jusqu'à 10 fois plus l'outil de travail que les autres cantons. Par ailleurs, même au temps de l'ISF (impôt sur la fortune), la France ne taxait pas l'outil de travail des entrepreneurs.

De plus, l'imposition de la fortune est une particularité qui distingue la Suisse de nombreux autres, notamment de l'Union Européenne où plusieurs états ont abandonné cet impôt. En effet, en Europe, l'impôt sur la fortune n'existe que dans une poignée de pays dont la Suisse :

La Norvège prélève cet impôt avec un seuil d'exonération élevé. En Espagne, l'impôt sur la fortune a été réintroduit en 2011 et est prélevé au niveau national et régional, avec des variations régionales significatives. En France, l'impôt traditionnel sur la fortune (ISF) a été supprimé en 2018 au profit d'un impôt sur la fortune immobilière (IFI), qui ne concerne que les actifs immobiliers. Les autres pays européens ne connaissent pas d'impôt sur la fortune et ceux qui en avaient un, comme la Suède, l'Allemagne ou l'Italie, l'ont aboli.

Par ailleurs, la méthode utilisée par l'administration fiscale, basée à la fois sur une valeur de substance (fonds propres) et sur une valeur de rendement (calculée sur le passé) n'est pas corrélée à la réalité économique de l'entreprise et peut aboutir à des valeurs fantaisistes qui engendrent des charges fiscales importantes obligeant parfois l'entrepreneur à se verser des dividendes pour pouvoir payer cet impôt, ce qui appauvrit la société et diminue ses capacités d'investissement avec pour conséquence de réduire aussi ses futurs bénéfices et, par ricochet, les recettes fiscales de l'Etat. Cette situation est d'autant plus pénalisante pour les jeunes entreprises innovantes comme les start-up.





Le tout est aggravé, à Genève, par le taux d'imposition sur la fortune le plus élevé de Suisse, soit 1% de taux maximum, contre 0.85% à Bâle-Ville, 0.74% dans le canton de Vaud ou 0.17% à Schwyz.

Pour remédier à cette situation qui péjore la situation des entrepreneurs actifs dans leurs sociétés et la compétitivité de Genève en Suisse et dans le Monde, le Grand Conseil genevois a voté une loi qui propose un allègement de la fiscalité de l'outil de travail.

Concrètement, le projet de loi propose une réduction de l'impôt sur la fortune pour les entrepreneurs actionnaires sous certaines conditions :

Réduction de l'imposition :

L'impôt sur la fortune est réduit de 80% pour les titres non cotés jusqu'à une valeur imposable de 10 millions de francs, et de 40% au-delà de ce seuil.

Conditions d'éligibilité :

L'entrepreneur doit détenir au moins 10% du capital-actions de la société.

L'entrepreneur doit être employé à titre principale dans l'entreprise.

L'entrepreneur doit être domicilié à Genève.

En allégeant l'imposition de l'outil de travail, cette réforme vise à soutenir les entrepreneurs qui prennent des risques pour développer des activités économiques et créer de l'emploi. Cela encouragerait les investissements dans l'entreprise, stimulant ainsi la croissance et l'innovation. En s'alignant sur les pratiques d'autres cantons suisses, Genève deviendrait plus compétitive et attractive pour les entrepreneurs, favorisant ainsi un environnement économique dynamique et prospère.

Yvan Zweifel
Secrétaire patronal
Député, membre de la commission fiscale





N°01.02 Annonce Vente entreprise



Une entreprise active depuis 30 ans et spécialisée dans la distribution et la pose de menuiseries extérieures bois/aluminium, PVC et PVC aluminium cherche son repreneur !

Cette société travaille uniquement sur le canton de Genève et un peu dans le canton de Vaud. Par ailleurs, l'entreprise dispose de bureaux, d'une salle d'exposition et d'un atelier sur un seul endroit.

Concernant la structure de la société, celle-ci est composée d'une équipe de 9 menuisiers, 1 technico-commercial et une secrétaire (hors cédant) qui sont en charge de réaliser les devis et de superviser la conduite des travaux sur les chantiers.

De plus, sa clientèle est exclusivement constituée de gros acteurs du bâtiment, promoteurs et également d'entreprises de taille intermédiaire mais aussi une clientèle privée

L'entreprise a réalisé ces dernières années des investissements matériels lui permettant de soutenir sa croissance.

Pour finir, le gérant assure la gestion globale (management des équipes) ainsi que la partie financière (relations bancaires, paiement des fournisseurs). Il s'occupe également de la partie juridique des chantiers (négociation des contrats).

Type de cession : 100% des parts sociales

Prix de cession : non-communicé

Motif de la cession : le dirigeant souhaite consacrer plus de temps à sa vie personnelle.

En cas d'intérêt, vous pouvez contacter le Secrétariat du GAP qui vous mettra en relation directe avec l'entreprise: 022 817 13 13 ou info@gap-construction.ch





N°01.02 Annonce surfaces disponibles



Bâtiment D : D14 à D16

Bâtiment G : G11 à G14; G22 à G24

Bâtiment E : En construction





LA CHRONIQUE DU CHANTIER

ÉTÉ
2024
