

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CCT**

Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices  
**2014 - 2018**



## **Enveloppe des édifices Suisse**

Association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices

Lindenstrasse 4  
9240 Uzwil

Tél. 071 955 70 30  
Fax 071 955 70 40  
info@gh-schweiz.ch  
www.gh-schweiz.ch



## **Syndicat Unia**

Strassburgstrasse 11  
8004 Zurich

Tél. 044 295 15 15  
Fax 044 295 15 55  
info@unia.ch  
www.unia.ch



## **Syndicat Syna**

Römerstrasse 7  
Case postale  
4601 Olten

Tél. 044 279 71 71  
Fax 044 279 71 72  
info@syna.ch  
www.syna.ch

**PLK  
CPN**

## **Commission paritaire nationale (CPN)**

de la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Case postale 3321  
8021 Zurich

Tél. 044 295 17 38  
Fax 044 295 15 55  
info@plk-gebaeudehuelle.ch  
www.plk-gebaeudehuelle.ch

**Convention collective de travail (CCT)  
de la branche suisse de l'enveloppe des édifices**

du 1<sup>er</sup> janvier 2014

conclue entre

**la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil**

d'une part, et

**le syndicat Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich**

ainsi que

**le syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten**

de l'autre.

1<sup>re</sup> édition

Juillet 2013

## Sommaire

<b>Principe</b>	<b>9</b>
<b>I. Dispositions relevant du droit des obligations</b>	
<b>Parties à la CCT, but, champ d'application</b>	<b>10</b>
Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But et objectifs de la convention	11
Art. 3 Champ d'application géographique	11
Art. 4 Champ d'application professionnel	12
Art. 5 Champ d'application personnel	13
<b>Généralités</b>	<b>14</b>
Art. 6 Conditions de travail dans la CCT	15
Art. 7 Dispositions complémentaires locales, régionales ou cantonales	15
Art. 8 Coopération et paix du travail	15
Art. 9 Commission paritaire nationale (CPN)	16
Art. 10 Commission professionnelle paritaire (CPP)	17
Art. 11 Institutions sociales	17
Art. 12 Liberté de coalition	17
Art. 13 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de procédure, peines conventionnelles	17
Art. 14 Infractions des employeurs	18
Art. 15 Infractions des travailleurs	19
Art. 16 Divergences d'opinion / procédure de médiation	19
Art. 17 Le tribunal arbitral	19
Art. 18 Contrats d'adhésion	20
Art. 19 Durée de validité et modifications de la convention	20
<b>Cotisations professionnelles</b>	<b>21</b>
Art. 20 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution	22
<b>II. Dispositions normatives</b>	
<b>Salaires, allocations</b>	<b>23</b>
Art. 21 Salaire au mérite	24
Art. 22 Décompte du salaire et du traitement	24

Art. 23	Salaire horaire ou mensuel	24
Art. 24	Salaires minima	25
Art. 25	Suppléments de salaire pour heures supplémentaires	26
Art. 26	Travail du soir, de nuit, des dimanches et des jours fériés, temps anticipé et récupéré	26
Art. 27	Adaptation des salaires	26
Art. 28	13 <sup>e</sup> salaire	27
Art. 29	Suppléments pour travaux externes	27
Art. 30	Utilisation d'un véhicule privé	27
<b>Durée du travail, vacances, absences, formation continue</b>		<b>29</b>
Art. 31	Durée normale du travail	30
Art. 32	Heures anticipées	30
Art. 33	Heures supplémentaires	30
Art. 34	Travail supplémentaire volontaire	30
Art. 35	Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail	31
Art. 36	Interruption du travail quotidien	31
Art. 37	Durée des vacances	31
Art. 38	Réduction des vacances	31
Art. 39	Dates des vacances et prise de semaines consécutives	32
Art. 40	Salaire afférent aux vacances	32
Art. 41	Réglementation des jours fériés	32
Art. 42	Indemnités pour jours fériés	33
Art. 43	Réglementation des absences	33
Art. 44	Formation continue	34
<b>Prestations sociales et spéciales</b>		<b>35</b>
Art. 45	Allocations pour enfants et allocations familiales	36
Art. 46	Salaire en cas d'empêchement de travailler	36
Art. 47	Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire	36
Art. 48	Empêchement par accident	37
Art. 49	Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile	37
Art. 50	Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries	38
Art. 51	Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique	38

Art. 52	Absence pour cause de grossesse, congé maternité	38
Art. 53	Salaire en cas de décès du travailleur	39
<b>Résiliation des rapports de travail</b>		<b>40</b>
Art. 54	Forme de résiliation des rapports de travail	41
Art. 55	Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai	41
Art. 56	Résiliation des rapports de travail après la période d'essai	41
Art. 57	Protection contre le licenciement	41
Art. 58	Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur	42
Art. 59	Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur	43
Art. 60	Licenciement immédiat	43
Art. 61	Licenciement abusif	43
<b>Retraite anticipée</b>		<b>44</b>
Art. 62	Modèle de préretraite (MPR)	45
<b>Impossibilité de renoncer</b>		<b>46</b>
Art. 63	Impossibilité de renoncer	47
<b>Droits et obligations découlant des rapports de travail</b>		<b>48</b>
Art. 64	Droits et obligations de l'employeur	49
Art. 65	Prévention des maladies et des accidents par l'employeur	49
Art. 66	Remise de matériel, d'outils et de documents	50
Art. 67	Certificat de travail	50
Art. 68	Travail au noir	50
Art. 69	Obligations du travailleur	50
Art. 70	Soin à apporter au matériel et à l'outillage	50
Art. 71	Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs	51
Art. 72	Obligation de restituer	51
Art. 73	Application des instructions	51
Art. 74	Responsabilité civile	52
Art. 75	Langues	52
Art. 76	Mise à disposition de la convention	52
<b>Signatures des parties contractantes</b>		<b>52</b>

## **Aperçu des annexes**

Annexe 1	54
Dispositions minimales pour le personnel des sociétés de placement et les intérimaires	
Annexe 2	55
Règlement complémentaire relatif aux apprentis	
Annexe 3	56
Statuts de l'association Commission paritaire nationale CPN de la branche suisse de l'enveloppe des édifices	
Annexe 4	61
Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution	
Annexe 5	64
Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)	
Annexe 6	66
Convention complémentaire	
Annexe 7	69
Contrat d'adhésion à la CCT	
Annexe 8	70
Réglementation de la caution	
Annexe 9	73
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices	

## **Index alphabétique**

## **Légende**

APG	Allocations pour perte de gain
CAF	Caisse de compensation d'allocations familiales
CCT	Convention collective de travail
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CO	Code des obligations
CPN	Commission paritaire nationale
CPP	Commission professionnelle paritaire
DFO	Déclaration de force obligatoire
FFP	Fonds en faveur de la formation professionnelle
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LAPG	Loi sur les allocations pour perte de gain
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
LTr	Loi sur le travail
MPR	Modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices
PERCO	Personne de contact qui coordonne la sécurité dans une entreprise



## Principe

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir le mieux possible les tâches à venir dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices en les abordant ensemble et dans un vrai esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de réaliser le plein emploi dans la branche de l'enveloppe des édifices ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi et à promouvoir les intérêts des parties contractantes. Elles acceptent d'examiner au cas par cas les questions touchant au partenariat social concernant la branche suisse de l'enveloppe des édifices et dont le patronat d'une part, et les travailleurs d'autre part, jugeront l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou en l'occurrence par la Commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'entendent sur ce qui suit:

Afin d'alléger le texte, l'emploi du genre masculin pour désigner tant les femmes que les hommes (travailleuses et travailleurs, employeuses et employeurs, etc.) a été privilégié.

## **I. Dispositions relevant du droit des obligations**

### **Parties à la CCT, but, champ d'application**

- Art. 1 Parties contractantes
- Art. 2 But et objectifs de la convention
- Art. 3 Champ d'application géographique
- Art. 4 Champ d'application professionnel
- Art. 5 Champ d'application personnel

## **1 Parties contractantes**

1.1 La présente convention collective de travail (appelée dans la suite CCT) est conclue entre les parties suivantes:

Partie patronale représentée par:

- la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

Partie des travailleurs représentée par:

- le syndicat Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich
- le syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **2 But et objectifs de la convention**

2.1 Les organisations de la branche suisse de l'enveloppe des édifices énoncées à l'art. 1 CCT souhaitent

- renforcer des conditions de travail progressistes et édifier la renommée de la corporation professionnelle;
- réaliser ensemble le contenu de la convention;
- promouvoir et approfondir la collaboration entre les personnes assujetties et les parties signataires;
- garantir la paix du travail;
- régler les divergences d'opinion et les conflits d'objectifs dans l'esprit de cette CCT;
- promouvoir et organiser la formation continue;
- s'engager ensemble en faveur de la sécurité et de la santé au travail;
- promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement;
- s'engager pour l'amélioration de la productivité et de la compétitivité;
- soutenir toutes les mesures de lutte contre le travail au noir ou clandestin et pouvoir le dénoncer;
- cultiver l'échange d'idées et d'expériences sur les questions techniques, économiques et professionnelles spécifiques à la branche;
- combattre toutes les formes de transferts de travail comportant des dérives dommageables à la profession et à la branche;
- exécuter ensemble la présente CCT dans l'esprit de l'art. 357b CO.

## **3 Champ d'application géographique**

3.1 La CCT est valable pour toute la Suisse, à l'exception des cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Genève, de Vaud et du Valais.

## 4 Champ d'application professionnel

4.1 Les dispositions de la convention collective de travail sont applicables à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices. Sont donc concernées toutes les entreprises travaillant dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades. Sont concernés les éléments suivants dans les constructions en superstructure, telles que:

- l'intégration de freins vapeurs /d'isolation thermique/d'étanchéité à l'air
- la couverture, l'étanchéisation, l'habillage avec différents matériaux
- les couches de protection et d'utilisation
- le montage d'éléments pour exploiter l'énergie solaire sur l'enveloppe de l'édifice (photovoltaïque / installations thermiques sans installation 220V).

Sont exclus les fenêtres et les portes, l'exécution de façades compactes au mortier ou crépies, les systèmes en bois et en construction métallique ainsi que les façades en bois.

4.2 Les entreprises structurées sont tenues d'assujettir les différentes parties de l'entreprise aux CCT correspondantes.

Pour des raisons de praticabilité, sur décision de la Commission paritaire nationale (CPN), une entreprise peut être assujettie globalement à une convention collective de travail, au titre d'entreprise mixte homogène. Pour choisir ladite CCT, il convient de prioriser l'activité principale exercée par l'entreprise.

Une entreprise mixte homogène peut être assujettie intégralement à une seule CCT

- lorsque, pris isolément, les travailleurs ne peuvent être attribués clairement à une partie d'entreprise
- lorsque les travaux n'ont qu'une importance secondaire dans le cadre des activités habituelles de l'entreprise
- lorsque les différents départements n'apparaissent pas sur le marché en tant que prestataires autonomes
- lorsque, vues de l'extérieur, les différentes parties de l'entreprise ne sont pas identifiables en tant que telles.

4.3 Si l'assujettissement d'une entreprise ou partie d'entreprise à cette CCT n'apparaît pas clairement justifié, les commissions paritaires concernées définissent l'attribution à une CCT unique ou, compte tenu de l'art. 4.2 CCT, l'attribution des différentes parties d'entreprise à des CCT correspondantes.

Si un accord ne peut être trouvé à ce niveau, l'art. 16 CCT est applicable par analogie.

4.4 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des art. 1 et 2 de son ordonnance, sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'art. 3.1 CCT, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La Commission paritaire nationale de la CCT est compétente pour vérifier que ces dispositions CCT sont observées.

4.5 Lorsqu'un employeur assujetti à la CCT ou à la DFO emploie du personnel d'une société de placement ou de location de services selon la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, dispositions minimales, cf. annexe 6 CCT), les dispositions mentionnées ci-après sont applicables aux sociétés de location de services: art. 22.1 et 2; art. 25; art. 26; art. 27; art. 28; art. 36.2 et 3; art. 37; art. 41.1 et 2; art. 42; art. 43; art. 48; art. 49; annexe 1 CCT.

## **5 Champ d'application personnel**

5.1 La CCT s'applique à l'ensemble des travailleurs en vertu de l'art. 5.2 CCT qui travaillent dans des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices.

5.2 Ne sont pas assujettis à la CCT:

- a) les gérants et collaborateurs exerçant des fonctions de cadre;
- b) les contremaîtres titulaires d'un diplôme fédéral ;
- c) le personnel commercial et de vente.

L'assujettissement et la CCT concernée doivent être communiqués aux travailleurs.

Des détails complémentaires sur l'assujettissement des apprentis sont mentionnés à l'annexe n° 2.

5.3 La CCT doit être appliquée en général au personnel à temps partiel dans le secteur principalement manuel.

## **Généralités**

- Art. 6 Conditions de travail dans la CCT
- Art. 7 Dispositions complémentaires locales, régionales ou cantonales
- Art. 8 Coopération et paix du travail
- Art. 9 Commission paritaire nationale (CPN)
- Art. 10 Commission professionnelle paritaire (CPP)
- Art. 11 Institutions sociales
- Art. 12 Liberté de coalition
- Art. 13 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de procédure, peines conventionnelles
- Art. 14 Infractions des employeurs
- Art. 15 Infractions des travailleurs
- Art. 16 Divergences d'opinion / procédure de médiation
- Art. 17 Le tribunal arbitral
- Art. 18 Contrats d'adhésion
- Art. 19 Durée de validité et modifications de la convention

## **6 Conditions de travail dans la CCT**

- 6.1 Les conditions de travail définies dans cette CCT (cf. chapitre II, dispositions normatives, relations entre l'employeur et les travailleurs) s'appliquent à tous les travailleurs assujettis à la présente CCT en vertu de l'art. 5.
- 6.2 Les parties contractantes et leurs membres sont tenus de veiller au respect et à l'application de ces conditions. Aucun travailleur ne doit subir de préjudices en raison de son activité pour l'application de la CCT.

## **7 Dispositions complémentaires locales, régionales ou cantonales**

- 7.1 La présente CCT peut être complétée par des dispositions locales, régionales ou cantonales. Elles font partie intégrante de cette CCT.
- 7.2 Les dispositions complémentaires sont conclues entre les différentes sections d'Enveloppe des édifices Suisse et les régions / sections du syndicat Unia ou de Syna.
- 7.3 Sous peine de nullité, les dispositions complémentaires ne doivent pas être en contradiction avec la présente CCT.
- 7.4 Les dispositions complémentaires peuvent améliorer le contenu matériel de la CCT. Elles doivent se conformer à la présentation et à la numérotation de la présente CCT.
- 7.5 Les dispositions complémentaires sont à communiquer à la CPN.
- 7.6 En cas de non-renouvellement de la CCT, les sections peuvent reconduire les dispositions complémentaires sous forme de conventions autonomes.
- 7.7 Les dispositions complémentaires locales, régionales ou cantonales peuvent prévoir une cotisation professionnelle locale, régionale ou cantonale supplémentaire.

## **8 Coopération et paix du travail**

- 8.1 Les parties signataires s'efforcent de coopérer loyalement pour atteindre les objectifs de la présente CCT. Elles s'engagent à observer les dispositions conventionnelles.  
Elles apportent une contribution importante au développement durable de la branche, de ses entreprises et de ses employés.
- 8.2 Durant la période de validité de la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices, les parties signataires s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter la paix du travail et, en particulier, à ne prendre aucune mesure collective perturbant le travail ni à en organiser contre des entreprises isolées dans le but d'imposer des revendications en rapport avec la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices.
- 8.3 Les divergences d'opinion apparues pendant la durée de validité de la convention sont réglées par la Commission paritaire nationale (CPN). En l'absence d'accord, l'art. 16 CCT est applicable par analogie.
- 8.4 Les parties s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur les chantiers et les postes de travail.
- 8.5 Les parties encouragent la formation professionnelle continue.

8.6 Les parties contractantes s'engagent à ce que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur dans le domaine des marchés publics. Elles ont pour objectif de prendre part, dans la mesure du possible, à la publication et à l'application de prescriptions modernes en matière d'attribution des marchés publics.

8.7 La société de location de services est tenue d'appliquer la CCT aux travailleurs employés à titre temporaire conformément à l'annexe 1 CCT.

## **9 Commission paritaire nationale (CPN)**

9.1 Pour l'exécution de cette CCT, une Commission paritaire nationale (CPN) est constituée sous la forme juridique d'une association. Elle est composée de 8 membres, à savoir 4 délégués d'Enveloppe des édifices Suisse, 3 délégués d'Unia et 1 délégué de Syna. Le règlement de la CPN (annexe 3 CCT) fait office de statuts de l'association.

9.2 La CPN est l'organe en charge de l'exécution des principes de cette CCT conformément à l'art. 8 CCT de celle-ci. Ses attributions seront exposées ci-après. Ces attributions et la convention complémentaire annuelle font partie intégrante de la CCT.

9.3 Les dispositions détaillées concernant l'organisation et les attributions de la CPN ainsi que d'une éventuelle commission figurent dans les statuts (annexe 3 CCT).

9.4 La Commission paritaire nationale accomplit les tâches suivantes:

- a) exécution de la présente CCT;
- b) coopération avec les parties signataires;
- c) encouragement de la formation professionnelle initiale et continue;
- d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT;
- e) comptabilité (encaissement, gestion, rappels et poursuites) des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution;
- f) choix de l'organe de recouvrement des contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution;
- g) évaluation des divergences d'opinion et litiges entre les parties signataires concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes qui en font partie intégrante;
- h) fixation et recouvrement des peines conventionnelles ainsi que des frais de contrôle et de procédure;
- i) évaluation de l'adhésion d'un employeur à la convention;
- k) traitement des questions soumises par les commissions professionnelles paritaires;
- l) traitement des autres tâches touchant à la branche qui lui ont été soumises;
- m) surveillance de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;
- n) respect des règles de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé ainsi que leur application dans les entreprises et sur les chantiers.

9.5 La CPN est autorisée à procéder à des contrôles du respect de la présente CCT et des dispositions complémentaires chez les employeurs, ou à faire exécuter ces contrôles par des tiers. En accord avec l'entreprise à contrôler, la CPN peut mandater un autre organe de contrôle, tel qu'une société fiduciaire.



- 9.6 Conformément aux dispositions de l'art. 357b CO, les parties contractantes disposent d'un droit commun à l'observation de la CCT vis-à-vis des employeurs et des travailleurs.
- 9.7 Si les contrôles aboutissent à un résultat dérogatoire à la CCT, la CPN statue sur d'éventuelles mesures à prendre, conformément aux articles 13, 14 et 15 CCT.

## **10 Commission professionnelle paritaire (CPP)**

- 10.1 Les dispositions complémentaires locales, régionales ou cantonales s'appliquant aux commissions paritaires professionnelles (CPP) règlent:
- a) leurs compétences et attributions ;
  - b) le nombre de leurs membres.
- 10.2 Lorsqu'aucune CPP n'est constituée sur la base de telles dispositions complémentaires, les tâches sont assumées par la CPN.
- 10.3 En l'absence de formulation des compétences et attributions particulières de la CPP, le règlement défini à l'annexe 3 CCT de la CPN est appliqué par analogie.

## **11 Institutions sociales**

- 11.1 La Caisse de compensation AVS Spida, Zurich, gère les cotisations AVS / AI / APG.
- 11.2 La Caisse de compensation familiale Spida, Zurich gère la compensation familiale en vertu de la Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam).
- 11.3 La «Spida Fondation de prévoyance, Zurich», offre ses services aux entreprises pour la réalisation de la prévoyance professionnelle (prévoyance en faveur du personnel conformément à la LPP).

## **12 Liberté de coalition**

- 12.1 La présente CCT ainsi que les dispositions complémentaires locales, régionales et cantonales qui s'y réfèrent, respectent la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou de ne pas appartenir à une association professionnelle).

## **13 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de procédure, peines conventionnelles**

- 13.1 Des contrôles sont effectués chez les employeurs afin de vérifier que les dispositions de la présente CCT sont respectées. La CPN désigne l'organe de contrôle.
- Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter tous les documents indispensables à l'exécution du contrôle et les autres documents nécessaires, dans un délai de 30 jours dès la première demande. Cette disposition concerne particulièrement: les listes du personnel, les décomptes de salaires, les documents de décompte des intérimaires, des sous-traitants, etc.
- 13.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.1 CCT pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant 5 ans. Plus aucun versement de régularisation ne peut être effectué en faveur des travailleurs dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.

### 13.3 Frais de contrôle et de procédure

Si les contrôles révèlent la violation de dispositions de la convention collective de travail, la CPN peut, outre les éventuelles peines conventionnelles, imputer au responsable les frais totaux ou partiels de contrôle et de procédure occasionnés. Sur mandat des parties contractantes, la CPN est habilitée à entamer des poursuites judiciaires afin de recouvrer les frais de contrôle et de procédure.

13.4 En premier lieu, la peine conventionnelle doit être fixée de manière à décourager les employeurs et les travailleurs fautifs de récidiver.

Ensuite, leur montant se calcule selon les critères cumulés suivants:

- 1) montant des prestations en espèces dues aux travailleurs et retenues à tort,
- 2) violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir,
- 3) violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation,
- 4) récidive de violation d'obligations conventionnelles,
- 5) taille de l'entreprise,
- 6) circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements,
- 7) revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action,
- 8) Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'annexe 8 ou s'y soustrait partiellement se verra infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

13.5 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et les travailleurs concernés à entreprendre des actions en exécution par le biais de la CPN.

13.6 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte bancaire de la CPN.

## 14 Infractions des employeurs

14.1 La CPN intime aux employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT d'effectuer les versements de régularisation dus. Ces derniers peuvent également se voir infliger les frais de contrôle et de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle selon l'art. 13.4 CCT.

14.2 De même, il est possible de demander aux autorités d'adjudication de marchés publics de soumettre l'entreprise concernée à un embargo pour les travaux de l'Etat ou subventionnés par l'Etat, ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à autorisation.

14.3 Les versements de régularisation, la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés doivent être réglés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. L'organe de paiement est indiqué à l'art. 13.6 CCT.

## **15 Infractions des travailleurs**

- 15.1 Les travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT ainsi que les règles de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé en péchant par imprudence peuvent être sanctionnés par la CPN d'une peine conventionnelle.
- 15.2 Les travailleurs qui, suite à une infraction, ont enfreint la convention collective de travail par une renonciation explicite ou tacite à des prestations qui leur sont dues, sont condamnés à une amende conventionnelle à hauteur des prestations en question que l'employeur a été contraint de verser à titre de versement de régularisation.
- 15.3 Les peines conventionnelles doivent être affectées à l'application des dispositions de la CCT ainsi que des règles de l'hygiène, de la protection de la santé et de la sécurité au travail.
- 15.4 La peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés doivent être versés à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, voir l'art. 13.6 CCT.

## **16 Divergences d'opinion / procédure de médiation**

- 16.1 En cas de divergences d'opinion ou de litiges entre les parties contractantes, entre les régions ou sections des parties ou au sein d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix du travail (art. 8 CCT), à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation ci-dessous.
- 16.2 Entre les parties signataires
- Les éventuels litiges ou divergences d'opinion entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités par la Commission paritaire nationale.
- Si un accord ne peut être atteint à la Commission paritaire nationale, les parties signataires s'engagent à entamer une procédure de médiation dans un délai de 30 jours suivant le constat de non-entente. Les parties signataires désignent le médiateur ou d'autres experts reconnus.
- Si la médiation n'aboutit pas, le tribunal arbitral conventionnel (art. 17 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de non-entente. Le tribunal arbitral tranchera de manière définitive.

## **17 Le tribunal arbitral**

- 17.1 Le tribunal est constitué d'un président et de deux autres arbitres. Le président doit être juriste et disposer d'une expérience pratique de la tenue de procès en qualité de juge, d'avocat ou dans d'autres fonctions. Selon la nature du litige, il y a lieu de nommer à la fonction d'arbitre des personnes possédant des connaissances techniques particulières ou des juristes.
- 17.2 Les deux parties désignent ensemble le président et les deux arbitres du tribunal arbitral dans le mois suivant la saisie par l'une d'elles du tribunal arbitral. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la composition du tribunal arbitral, ou si une partie refuse sa collaboration, le tribunal arbitral dans son ensemble est nommé par le président du Tribunal cantonal de Zurich.
- 17.3 Le tribunal de Zurich est la juridiction compétente.

17.4 La procédure arbitrale est soumise au Concordat intercantonal de l'arbitrage du 27 mars 1969.

En application de l'art. 24, al. 2 du Concordat, les parties décident que la procédure sera conduite selon les règles de la procédure civile zurichoise.

## **18 Contrats d'adhésion**

18.1 Des entreprises non membres peuvent conclure un contrat d'adhésion s'il est approuvé par la CPN.

Les contrats d'adhésion doivent être conclus pour toute la durée de validité de la CCT (détails v. annexe 7 CCT).

## **19 Durée de validité et modifications de la convention**

19.1 La présente CCT est conclue à titre ferme jusqu'au 31.12.2018 et remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Elle peut être résiliée par chacune des parties signataires, par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois le 30.6.2018 avec effet au 31.12.2018. Sans dénonciation par les parties signataires, la CCT est reconduite d'année en année.

### **19.2 Annexes**

- Annexe 1: Dispositions minimales pour le personnel des sociétés de placement et les intérimaires
- Annexe 2: Règlement complémentaire relatif aux apprentis
- Annexe 3: Statuts de l'association Commission paritaire nationale CPN de la branche suisse de l'enveloppe des édifices en vertu de l'art. 9.1 CCT
- Annexe 4: Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution
- Annexe 5: Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)
- Annexe 6: Convention complémentaire
- Annexe 7: Contrat d'adhésion à la CCT
- Annexe 8: Réglementation de la caution
- Annexe 9 : Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices

## **Cotisations professionnelles**

Art. 20 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution

## **20 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution**

- 20.1 Les contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution sont prélevées pour financer:
- les frais d'exécution de la CCT ;
  - les frais d'application commune de cette CCT ;
  - les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
  - les activités en matière de formation continue ;
  - l'administration du secrétariat de la CPN.
- 20.2 La Commission paritaire nationale décide de l'emploi des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution en vertu de l'art. 20.1 CCT. Elles sont décrites à l'annexe 4 CCT «Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution».
- 20.3 Les éventuels excédents de ces contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution peuvent uniquement être utilisés pour la protection de la santé et la sécurité au travail ainsi que pour les institutions de formation continue des parties signataires, même si le champ d'application de la présente CCT n'est plus étendu.
- 20.4 Les employeurs et les travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec les employeurs et les travailleurs organisés.
- 20.5
- Contributions des travailleurs**  
Tous les travailleurs assujettis versent une contribution professionnelle et d'application de CHF 25.00 par mois.  
Cette contribution, mentionnée clairement sur le décompte salarial, est déduite directement et mensuellement du salaire du travailleur (Contribution apprentis voir annexe 2 CCT)
  - Contributions des employeurs**  
Tous les employeurs assujettis à la CCT versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de CHF 25.00 par mois, pour les travailleurs assujettis à la CCT.  
Cette contribution (en application de l'art. 20.2 CCT) ainsi que celle des travailleurs sont versées périodiquement et sur facture au secrétariat de la CPN.
- 20.6 Pour les membres des parties contractantes, ces contributions sont comprises dans les cotisations de membre. Dans la pratique, cela signifie qu'aucune contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution ne sera perçue auprès des employeurs membres d'Enveloppe des édifices Suisse. Pour des raisons techniques, les contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution sont déduites du salaire de tous les travailleurs. Les travailleurs syndiqués peuvent obtenir le remboursement de ces contributions par leur syndicat, une fois par an, sur présentation d'une pièce justificative.
- 20.7 S'il s'avère que les moyens à disposition et futurs ne permettront pas de financer les prestations, les parties à la CCT de la branche de l'enveloppe des édifices négocieront les mesures requises.  
S'il est nécessaire de prendre des mesures qui ne peuvent être différées pour garantir les ressources financières, la CPN peut réduire les prestations. Elle en informe immédiatement les parties signataires.  
Les modifications entrent en vigueur au plus tôt six mois après la décision de la CPN.
- 20.8 L'employeur est responsable des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution non ou mal déduites et/ou décomptées.

## **II. Dispositions normatives**

### **Salaires, allocations**

- Art. 21 Salaire au mérite
- Art. 22 Décompte du salaire et du traitement
- Art. 23 Salaire horaire ou mensuel
- Art. 24 Salaires minima
- Art. 25 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires
- Art. 26 Travail du soir, de nuit, des dimanches et des jours fériés, temps anticipé et récupéré
- Art. 27 Adaptation des salaires
- Art. 28 13<sup>e</sup> salaire
- Art. 29 Suppléments pour travaux externes
- Art. 30 Utilisation d'un véhicule privé

## **21 Salaire au mérite**

21.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du mérite. Les adaptations de salaire générales conformément aux articles 24 et 27 CCT demeurent réservées. Celles-ci font l'objet d'un accord complémentaire spécial qui fait partie intégrante de la présente CCT.

### **21.2 Réduction salariale passagère**

Lorsqu'un travailleur est capable de travailler, mais par sa propre faute pénalement répréhensible (par ex. retrait du permis de conduire), n'est provisoirement plus en mesure de remplir l'ensemble des tâches convenues avec lui par contrat, l'employeur est en droit de réduire son salaire pour cette période du montant maximum de CHF 300.00 par mois, à condition que l'employeur souffre d'inconvénients consécutifs à la réorganisation requise par cette diminution de capacité de travail. La diminution du salaire ne devient effective que sur approbation par la CPN de la requête qui lui aura été soumise.

Ne sont pas concernées par cette disposition les diminutions de capacités au sens des articles 46 à 52 de la CCT.

## **22 Décompte du salaire et du traitement**

22.1 Le salaire est décompté et versé mensuellement sur la base de 42 heures par semaine, indépendamment de la durée du travail flexible, sur la base de 182 heures par mois conformément à l'art. 31.4 CCT.

22.2 Le salaire est viré en francs suisses sur le compte bancaire ou postal du travailleur, pendant les heures de travail et avant la fin du mois. Il n'y a pas de paiement en espèces.

22.3 Un décompte de salaire écrit, clair et détaillé sera remis chaque mois au travailleur. Ce décompte indiquera le salaire, les allocations et les heures effectuées par mois. Les soldes d'heures cumulés doivent être présentés au plus tard pour le milieu et la fin de l'année.

22.4 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du départ.

22.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le travailleur pour des raisons imputables à l'employeur, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé.

22.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).

22.7 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur par les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables. En cas de prétentions de remboursement de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le travailleur, celles-ci peuvent être compensées sans limite.

## **23 Salaire horaire ou mensuel**

23.1 Sur la base de la règle relative à la durée annuelle de travail, conformément à l'art. 31 CCT, les travailleurs sont en principe employés et rémunérés au mois. Le travailleur a droit à 12 versements du même montant, en vertu de l'art. 31.2 CCT.

Cette disposition ne s'applique ni aux missions de courte durée ni aux missions saisonnières.



- 23.2 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel est calculé comme suit:  
Somme de 12 salaires mensuels d'un travailleur divisée par la durée du travail annuel de 2184 heures, définie par la convention collective de travail.
- 23.3 Avec la semaine de 42 heures, le salaire horaire résulte de la division du salaire mensuel par 182.
- 23.4 Si, pour les travailleurs rémunérés à l'heure, à la fin de la période de référence pour le calcul (fin de l'année) le solde des heures travaillées est négatif (cf. art. 31.2 CCT > 2184 h/an), les heures en moins peuvent être multipliées par le salaire horaire correspondant, et la somme obtenue déduite de l'avoir salarial existant.

## **24 Salaires minima**

- 24.1 Le droit au salaire minimum conventionnel existe dès l'âge de 18 ans (majorité).
- 24.2 Les parties statuent tous les ans, vers la fin octobre, sur les éventuelles adaptations salariales au sens de l'art. 27 de la CCT. Les salaires minima sont fixés annuellement dans l'annexe 6 CCT «Convention complémentaire» et font partie intégrante de la CCT.
- 24.3 Les exceptions en relation avec les salaires minima sont à soumettre à la CPN
- 24.4 Pour les travailleurs à capacité de rendement durablement réduite, attestée médicalement pour des raisons physiques ou mentales, les salaires minima n'ont qu'une valeur indicative. Lorsque le salaire convenu est inférieur au salaire minimum, celui-ci doit être consigné par écrit avec mention du handicap. Les situations passagères, le manque ou l'insuffisance de pratique professionnelle ne constituent pas une capacité réduite.  
Sont admises temporairement les mesures de réinsertion à la suite de faits sociaux, confirmés officiellement.  
E cas de désaccord, la CPN tranche.
- 24.5 Les éventuelles dispositions complémentaires relèvent de la compétence de la CPP en vertu de l'art. 7 CCT.
- 24.6 **Catégories de salaires minima:**  
Les catégories de salaires minima tiennent compte, d'une part des expériences professionnelles dans la branche et des mois de pratique.  
D'autre part, de l'état de formation professionnelle dans les trois catégories qui sont définies comme il suit:
- a) Travailleur qualifié  
Sont considérés comme travailleurs qualifiés tous les travailleurs ayant terminé avec succès leur apprentissage dans le champ professionnel polybat et étant assujettis à la CCT. Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs qualifiés issus de métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés comme tels. Sont considérés comme étant équivalents les ferblantiers et les charpentiers.
- b) Travailleur semi-qualifié  
Sont considérés comme travailleurs semi-qualifiés tous les travailleurs disposant d'une attestation fédérale professionnelle dans le champ professionnel polybat et étant assujettis à la CCT. Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs disposant d'une attestation fédérale professionnelle issus de métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés comme tels.

c) Travailleur non qualifié

Appartiennent à cette catégorie tous les travailleurs employés par une entreprise assujettie à la CCT mais qui ne répondent pas à la définition de travailleur qualifié ni de travailleur semi-qualifié.

Les salaires minima applicables sont stipulés à l'annexe 6, «Convention complémentaire».

## 25 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires

25.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant.

25.2 Sont considérées comme des heures supplémentaires normales les heures travaillées dans les limites du temps de travail journalier selon la Loi sur le travail (06h00 à 20h00). Les heures supplémentaires normales doivent en général être compensées par du temps libre de durée égale, dans un délai de 5 mois, à compter du 31.12. Si néanmoins la compensation n'est pas possible dans les délais impartis, une demande de prolongation dûment motivée doit être adressée à la CPN. Une compensation en espèces n'est pas admissible dans ce cas. L'exception est réglée à l'art. 34 CCT.

## 26 Travail du soir, de nuit, des dimanches et des jours fériés, temps anticipé et récupéré

26.1 Le travail compté comme temps anticipé ou récupéré ne donne pas lieu à un supplément, à condition d'avoir été ordonné avec 2 semaines d'avance au moins. Sinon, l'art. 26.2 est applicable.

26.2 Si les conditions de l'art. 26.1 ne sont pas remplies, les suppléments d'après la grille ci-dessous sont versés pour le travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés.

Les heures supplémentaires accomplies le samedi ainsi que le soir doivent être compensées en priorité par un supplément de temps dans les 5 mois qui suivent. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire conformément à la grille ci-dessous.

Le supplément de salaire conformément à la grille ci-dessous doit également être versé si les heures supplémentaires sont compensées par la même durée de temps libre.

Dimanches et jours fériés	23h00 - 23h00	>	100%
Travail du samedi	06h00 - 12h00	>	25%
	12h00 - 20h00	>	50%
Travail du soir	20h00 - 23h00	>	50%
Travail de nuit	23h00 - 06h00	>	50%

## 27 Adaptation des salaires

27.1 Durant la période de validité de cette CCT (2014 – 2018), les salaires effectifs des travailleurs assujettis à la CCT font l'objet chaque année au 1.1. d'une augmentation applicable à tous de CHF 40.00 par mois ou de CHF 0.22 par heure et par travailleur. La hausse automatique du salaire réel est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (travailleurs qualifiés > 60 mois). Ces hausses du salaire réel ne déploient aucun effet sur le tableau des salaires minima.

Par ailleurs, le renchérissement annuel (indice d'octobre) est compensé chaque année automatiquement jusqu'à 1,5%. Le renchérissement est toujours compensé sur la base du salaire précédent. Si le renchérissement s'avère supérieur à 1,5%, des négociations sont menées quant à l'ampleur de la compensation. En présence d'un renchérissement annuel négatif, le calcul du renchérissement s'effectue à partir de l'indice défini par le passé.

Pour les salaires minima, le renchérissement est automatiquement compensé jusqu'à 1,5%. En ce qui concerne la compensation du renchérissement, les mêmes dispositions sont valables que celles applicables aux salaires supérieurs de plus de 25% au salaire minimum le plus élevé.

Après expiration de la durée de validité de la CCT, les parties contractantes s'engagent à évaluer le modèle salarial et à mener de nouvelles négociations le concernant.

## **28 13<sup>e</sup> salaire**

28.1 Les travailleurs rétribués au mois touchent à la fin de l'année un salaire mensuel brut moyen supplémentaire.

Les travailleurs rémunérés à l'heure touchent à la fin de l'année une allocation correspondant à 8,33% du salaire brut total versé durant l'année écoulée (compte tenu de l'art. 23.4 CCT).

28.2 Lorsque les rapports de travail ont duré moins d'une année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois touchent une allocation égale à 8,33% du salaire brut total touché au cours de l'année civile en question (indemnisation des heures supplémentaires, des frais, etc. exclue et compte tenu de l'art. 23.4 CCT).

28.3 Les éventuelles parts du 13<sup>e</sup> salaire versées au cours ou à la fin de l'année civile doivent être spécialement mentionnées dans le décompte de salaire.

28.4 Aucun droit aux vacances n'est calculé sur le 13<sup>e</sup> salaire.

## **29 Suppléments pour travaux externes**

29.1 Principe: Le travailleur est indemnisé par son employeur des frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur pour les repas et un hébergement décent. Les taux de frais appliqués par les parties signataires sont régis par l'annexe 6 «Convention complémentaire» de la présente CCT.

Les travailleurs ont droit à une heure au moins de pause de midi, dont la moitié tout au plus pour le déplacement (aller et retour) jusqu'au lieu de travail habituel. Si ce n'est pas possible, le travailleur doit toucher une allocation.

29.2 Le travail à l'extérieur peut être défini plus en détail dans les dispositions complémentaires.

29.3 Des dispositions plus étendues ou des forfaits peuvent être fixés dans les dispositions complémentaires.

29.4 Retour au domicile: Lors de missions externes de longue durée, le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur. Le temps de déplacement est compté comme temps de travail.

## **30 Utilisation d'un véhicule privé**

30.1 L'employeur et le travailleur s'entendent sur l'utilisation par le travailleur de son véhicule privé pour les déplacements professionnels. Ils peuvent aussi convenir que le travailleur transporte autant d'autres travailleurs dans son véhicule privé que l'autorise le permis d'immatriculation. Dans ce cas, le travailleur a droit à une indemnité plus élevée.

30.2 En cas d'utilisation d'un véhicule motorisé appartenant au travailleur, les indemnités sont versées conformément à l'annexe 6 «Convention complémentaire» de la CCT.

- 30.3 Les indemnités selon l'art. 30.2 CCT sont considérées comme des paiements au sens de l'art. 327b al. 1 et 2 CO.
- 30.4 Le travailleur, en l'occurrence le détenteur du véhicule à moteur privé, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture.

## **Durée du travail, vacances, absences, formation continue**

- Art. 31 Durée normale du travail
- Art. 32 Heures anticipées
- Art. 33 Heures supplémentaires
- Art. 34 Travail supplémentaire volontaire
- Art. 35 Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail
- Art. 36 Interruption du travail quotidien
- Art. 37 Durée des vacances
- Art. 38 Réduction des vacances
- Art. 39 Dates des vacances et prise de semaines consécutives
- Art. 40 Salaire afférent aux vacances
- Art. 41 Réglementation des jours fériés
- Art. 42 Indemnités pour jours fériés
- Art. 43 Réglementation des absences
- Art. 44 Formation continue

## **31 Durée normale du travail**

31.1 L'organisation du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet. Les travailleurs sont associés aux décisions en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées. Le samedi est en principe un jour chômé.

Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, le décompte des heures est effectué au pro rata du temps travaillé.

31.2 La durée annuelle de travail déterminante est de 2184 heures (en moyenne 42 heures par semaine ou 182 heures par mois), temps de déplacement rémunéré compris. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8.40 heures (8 heures et 24 minutes).

La durée annuelle de travail est déterminante pour le calcul du salaire fixe mensuel à verser aux travailleurs payés à l'heure.

31.3 La durée maximale du travail hebdomadaire est de 50 heures.

31.4 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet aller et retour entre l'entreprise et le domicile n'est pas considéré comme du temps de travail. La durée du trajet au-delà de cette base est comptée comme du temps de travail.

## **32 Heures anticipées**

32.1 Les employeurs et les travailleurs peuvent s'entendre, au niveau de l'entreprise, sur une compensation des heures anticipées par du temps libre de même durée. Les journées de travail anticipé prévisibles pour l'année civile doivent être fixées par écrit. L'employeur informera le travailleur en temps utile du moment qui se prête à la compensation du temps travaillé.

## **33 Heures supplémentaires**

33.1 Le travailleur est tenu d'effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin. L'employeur ne demandera de telles heures supplémentaires au travailleur que dans la mesure où il peut les exiger de bonne foi.

33.2 Il y a heures supplémentaires lorsque le travailleur effectue plus que la durée du travail conventionnelle fixée à l'art. 31 CCT et que le temps anticipé prévu à l'art. 32 CCT sur demande ou à la connaissance de l'employeur, à condition de ne pas dépasser la durée maximale de travail légale.

## **34 Travail supplémentaire volontaire**

34.1 Si le travailleur envisage d'effectuer du travail supplémentaire volontairement, il doit en convenir le moment et le volume préalablement avec l'employeur. Cette convention doit expressément être couchée par écrit. Ce travail supplémentaire volontaire ne doit pas être pris en compte dans le temps de travail annuel. Il est payé au taux du salaire ordinaire, sans majoration et ceci même si le travail supplémentaire volontaire convenu est effectué le samedi. Le temps de travail supplémentaire volontaire convenu doit être stipulé séparément dans le décompte de salaire.

La limite de la durée maximale de travail autorisée par la Loi sur le travail ne doit pas être dépassée.

La réglementation du travail supplémentaire volontaire est soumise à autorisation. Une demande dûment justifiée établie sur la formule spécialement conçue à cet effet doit être présentée à la CPN.

### **35 Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail**

- 35.1 Le travailleur devra rattraper le temps de travail perdu lorsque :
- a) il arrive en retard par sa propre faute ;
  - b) il interrompt son travail sans motif ;
  - c) il quitte son travail en avance sans raison valable.
- 35.2 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

### **36 Interruption du travail quotidien**

- 36.1 Il est recommandé d'interrompre le temps de travail par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec le travailleur.
- 36.2 Le travail est interrompu pendant au moins 1 heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.
- 36.3 Le travail est interrompu pendant au moins 1 heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme du temps de travail.

### **37 Durée des vacances**

- 37.1 Durée des vacances par année civile

Jours/an	Nombre de jours ouvrables		
	2014	2015	dès 2016
Catégorie			
Travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25	25	25
Travailleurs jusqu'à 50 ans révolus	24	24	25
Travailleurs jusqu'à 60 ans révolus	25	25	25
Travailleurs dès 61 ans révolus	30	30	30

En cas d'adaptation de l'avoir des vacances pour raison d'âge, la restriction ou l'augmentation du droit à partir du mois qui suit l'âge révolu est calculée au pro rata.

### **38 Réduction des vacances**

- 38.1 Si le travailleur est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois au total au cours d'une année de service, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet.
- 38.2 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à un mois au total au cours d'une année de service, et si elle est provoquée sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique ou d'un congé de jeunesse conformément à l'art. 329e CO, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. A partir du 2<sup>e</sup> mois toutefois, la réduction est d'un douzième par mois d'empêchement complet.

### **39 Dates des vacances et prise de semaines consécutives**

- 39.1 Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile. Les vacances devront représenter au moins deux semaines consécutives.
- 39.2 L'employeur et le travailleur conviennent de la date des vacances. Le travailleur doit tenir compte des conditions prévalant dans l'entreprise et l'employeur de la situation familiale du travailleur.
- 39.3 Dans le cas de vacances d'entreprise, le travailleur prendra une partie de ses vacances dans cette période.
- 39.4 Les journées d'incapacité pour maladie ou accident pendant les vacances ne sont pas considérées comme des journées de vacances prises si un certificat médical est fourni à l'employeur. La déclaration de maladie et le certificat médical doivent être remis à l'employeur sans délai.
- 39.5 La réglementation de l'assurance indemnités journalières maladie s'applique lors d'un séjour à l'étranger. Il convient par conséquent de veiller à ce que le certificat médical soit établi par un hôpital. L'employeur informe les travailleurs des dispositions applicables de l'assurance indemnités journalières maladie.

### **40 Salaire afférent aux vacances**

- 40.1 L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.
- 40.2 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.
- 40.3 Lorsqu'il est mis fin aux rapports de travail après l'année d'entrée en service et que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, à sa demande, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.  
Autant que possible, un solde de vacances positif doit être déduit du délai de congé.
- 40.4 Il est interdit au travailleur d'exécuter des travaux rémunérés pour des tiers pendant ses vacances.

### **41 Réglementation des jours fériés**

- 41.1 Neuf jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.
- 41.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonales.



41.3 En l'absence de dispositions complémentaires à la CCT, ces jours sont les suivants:

- le Nouvel an
- le 2 janvier ou le 1<sup>er</sup> novembre
- le Vendredi saint
- le Lundi de Pâques
- l'Ascension
- le Lundi de Pentecôte
- le 1<sup>er</sup> Août (fête fédérale)
- Noël (le 25 décembre)
- la St-Etienne (le 26 décembre)

41.4 Les éventuels autres jours fériés ou jours de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont à indiquer dans les dispositions complémentaires.

## **42 Indemnités pour jours fériés**

42.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail perdues payées au salaire normal conformément à l'art. 31.2 CCT.

42.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme des jours de vacances.

42.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, protection civile ou congé non payé.

## **43 Réglementation des absences**

43.1 Réglementation des absences

L'employeur accorde des congés payés pour les événements suivants, à condition que ces absences ne coïncident pas avec des jours fériés:

- a) 2 jours en cas de mariage;
- b) 3 jours en cas de naissance d'un enfant;
- c) 1 jour en cas de mariage d'un enfant, pour participer à la cérémonie si celle-ci a lieu un jour ouvrable;
- d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents;
- e) 3 jours en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, du gendre, de la belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, dans la mesure où ils faisaient ménage commun avec le travailleur, 1 jour dans tous les autres cas;
- f) 1 jour pour le recrutement;
- g) 1 jour pour la fondation d'un ménage ou un déménagement s'il coïncide avec un jour ouvrable et n'est pas lié à un changement d'employeur (un seul jour par an).

#### **44 Formation continue**

- 44.1 En vertu de l'art. 5 CCT, les travailleurs assujettis à la présente CCT peuvent en principe consacrer trois jours de travail payés par an, au maximum, à la formation continue. Cette réglementation s'applique à la fréquentation de cours et de séances de formation professionnelle dispensés par une partie contractante. La CPN peut aussi statuer sur des cas exceptionnels.
- 44.2 Le travailleur faisant usage de ce droit est tenu de convenir de la date en temps utile avec son employeur ou son supérieur hiérarchique.

## **Prestations sociales et spéciales**

- Art. 45 Allocations pour enfants et allocations familiales
- Art. 46 Salaire en cas d'empêchement de travailler
- Art. 47 Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire
- Art. 48 Empêchement par accident
- Art. 49 Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile
- Art. 50 Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries
- Art. 51 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique
- Art. 52 Absence pour cause de grossesse, congé maternité
- Art. 53 Salaire en cas de décès du travailleur

## **45 Allocations pour enfants et allocations familiales**

- 45.1 L'employeur verse au travailleur une allocation pour enfants/familiale. Une telle allocation est due pour chaque enfant envers lequel le travailleur remplit une obligation d'entretien ou d'assistance.
- 45.2 Le montant de cette allocation est fonction des dispositions cantonales en vigueur.
- 45.3 L'employeur verse cette allocation au travailleur avec le salaire.

## **46 Salaire en cas d'empêchement de travailler**

- 46.1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes non inhérentes à sa personne, l'employeur est tenu de lui verser le salaire en nature perdu pour un temps limité, pour autant qu'il puisse apporter la preuve que son absence avait été demandée par l'employeur.
- 46.2 En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur doit fournir spontanément un certificat médical dès le troisième jour d'absence.
- Dans des cas exceptionnels justifiés par écrit, l'employeur est autorisé à exiger un certificat médical dès le premier jour de l'empêchement de travailler.

## **47 Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire**

- 47.1 Lors d'absence du travailleur pour cause de maladie, le premier jour d'absence est réputé jour de carence et demeure impayé. Sur présentation d'un certificat médical rétroactif dès le 3<sup>e</sup> jour d'absence, ce jour de carence doit être payé. Dès le deuxième jour d'absence, l'employeur est soumis à l'obligation de verser le salaire conformément à la disposition ci-dessous.
- 47.2 L'employeur est tenu d'assurer les travailleurs contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière doit être de 80% du salaire payé pour les heures normales de travail (salaire de base plus les indemnités de vacances et des jours fériés payés ainsi que la part du 13<sup>ème</sup> salaire). La couverture doit être assurée par une compagnie d'assurance. Le travailleur doit en être informé par écrit par l'employeur qui lui communiquera aussi les conditions d'assurance.
- 47.3 Les conditions d'assurance doivent prévoir ce qui suit:
- La perte de gain pour maladie est indemnisée à 80% dès le deuxième jour. L'employeur est toutefois libre de conclure l'assurance avec un délai d'attente de 30 jours au maximum, sans restriction de l'obligation de payer 80% du salaire. Après concertation avec le travailleur, l'employeur peut porter le délai d'attente à 90 jours au maximum;
  - Le versement d'indemnités maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Un éventuel délai d'attente peut être imputé sur la durée de versement des prestations;
  - Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50%;
  - Les nouveaux employés se voient accorder les prestations d'assurance sans délai de carence lorsqu'ils sont en bonne santé lors de l'adhésion à l'assurance;
  - Les travailleurs peuvent adhérer à l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours après la sortie de l'assurance collective, la cotisation de l'assurance individuelle étant calculée sur la base de l'âge d'entrée dans l'assurance collective;

- f) L'assurance doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

Si l'assurance est conclue et décomptée selon ces conditions, l'employeur remplit son obligation de maintien du versement du salaire conformément à l'art. 324a CO.

- 47.4 Les primes sont fixées sur la base du salaire soumis à l'AVS.
- 47.5 80% du salaire soumis à l'AVS sont assurés. Le travailleur peut souscrire une assurance indemnités journalières complémentaire à titre personnel pour les 20% restants.
- 47.6 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective (également appelée assurance perte de gain cause maladie) sont payées pour moitié par l'employeur et par le travailleur.
- 47.7 Lorsque l'employeur souscrit une assurance indemnités journalières collective avec prestations différées, il est tenu de verser lui-même au travailleur le salaire perdu pour maladie à 80% pendant le délai d'attente. Dans ce cas également, l'employeur peut imputer la moitié de la prime à l'employé, et ce pour un montant tel qu'il serait nécessaire pour la couverture des 80% du dernier salaire versé à compter du premier jour de maladie. L'employeur doit justifier les primes correspondantes sur la base des tarifs officiels de l'assureur.

#### **48 Empêchement par accident**

- 48.1 L'employeur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels en vertu des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents(LAA). L'employeur est délié de tout paiement de salaire en cas d'accident en vertu de l'art. 324b CO. La réglementation des jours de carence en vertu de l'art. 48.4 demeure réservée.
- 48.2 La prime de l'assurance accidents professionnels est prise en charge par l'employeur tandis que celle pour les accidents non professionnels est à la charge du travailleur assuré.
- 48.3 L'assurance obligatoire accidents non professionnels expire après le 30<sup>e</sup> jour suivant le jour de fin du droit au salaire.
- 48.4 En cas d'accident dont les conséquences sont prises en charge par la Suva, le travailleur a droit à 80% du salaire pour le jour de l'accident et les deux jours suivants.

#### **49 Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile**

- 49.1 Si le travailleur accomplit le service obligatoire suisse, militaire ou de protection civile, il a droit pour cette période aux indemnités suivantes en pour cent de la perte de salaire effective:

Les précisions relatives aux indemnités se trouvent à l'annexe 5 CCT, art. 2 «Catalogue de prestations» ainsi qu'à l'annexe 6 CCT, art. 6 «Allocations familiales / Prestations de remplacement Spida-CAF».

49.2	Personnes sans enfant	Personnes avec enfant(s)
a) pour les journées de recrutement	50%	80%
b) pendant la formation de base de recrue	50%	80%
c) pour les militaires en service long, pendant 300 jours s'ils restent engagés chez leur ancien employeur durant au moins 6 mois après le service	80%	80%
d) pendant l'école de cadres et le paiement des galons	80%	80%
e) pendant d'autres prestations militaires jusqu'à 4 semaines en l'espace d'une année civile	80%	80%

49.3 Les indemnités selon l'assurance perte de gain reviennent au travailleur dans la mesure où elles excèdent les pourcentages ci-dessus.

## **50 Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries**

50.1 a) Assurance chômage

Les travailleurs ont le libre choix de l'organe payeur. Les parties contractantes recommandent les syndicats signataires de la convention comme organe de paiement des indemnités de chômage.

b) Indemnités pour chômage partiel et intempéries

Il est recommandé aux employeurs d'utiliser les organes de paiement des organisations syndicales signataires pour le versement des indemnités pour chômage partiel et intempéries.

## **51 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique**

51.1 Lorsqu'un travailleur exerce une charge publique non obligatoire, l'employeur et le travailleur doivent convenir au cas par cas d'un éventuel paiement du salaire.

51.2 Lorsqu'ils exercent des obligations légales, les travailleurs et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire. Ils tiennent compte d'une indemnité revenant au travailleur pour l'exécution de ses obligations.

## **52 Absence pour cause de grossesse, congé maternité**

52.1 En cas de grossesse, la travailleuse doit en informer son supérieur assez tôt pour que les mesures légales de protection puissent être maintenues et que l'occupation après la naissance puisse être réglée.

52.2 En cas d'incapacité de travail certifiée médicalement, due à des complications durant la grossesse, le salaire est versé comme en cas de maladie. Les conditions d'assurance de l'assurance maladie collective sont applicables.

- 52.3 Pour les travailleuses qui ont été obligatoirement assurée à l'AVS pendant les 9 mois qui précèdent l'accouchement, qui ont travaillé pendant 5 mois au moins durant cette période et qui, au moment de l'accouchement, sont sous contrat de travail, le congé maternité est de 16 semaines au cours desquelles elles ont droit à 80% du salaire payé jusque-là. Le congé maternité doit débiter 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Les 14 autres semaines de congé doivent être prises après l'accouchement. Ainsi, toutes les obligations de versement du salaire par l'employeur sont remplies. Les éventuelles prestations d'assurance, respectivement de compensation salariale en cas de maternité découlant de l'APG doivent être prises en compte, c'est-à-dire qu'elles reviennent à l'employeur.
- 52.4 Si l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ne fournit aucune prestation avant l'accouchement, le versement du salaire par l'employeur se fait selon l'art. 324a CO. Si l'APG ne fournit pas de prestation après l'accouchement, le salaire est versé par l'employeur durant 8 semaines au maximum.

### **53 Salaire en cas de décès du travailleur**

- 53.1 Si les rapports de travail prennent fin pour cause de décès du travailleur et que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit payer le salaire pour un mois encore à partir du jour du décès, et pour deux mois encore si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans.

## **Résiliation des rapports de travail**

- Art. 54    Forme de résiliation des rapports de travail
- Art. 55    Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai
- Art. 56    Résiliation des rapports de travail après la période d'essai
- Art. 57    Protection contre le licenciement
- Art. 58    Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur
- Art. 59    Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur
- Art. 60    Licenciement immédiat
- Art. 61    Licenciement abusif



## **54 Forme de résiliation des rapports de travail**

- 54.1 La résiliation des rapports de travail doit être notifiée par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si la partie adverse le demande.
- 54.2 La lettre de congé peut également être remise en main propre. La personne ayant reçu le congé doit en accuser la réception.

## **55 Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai**

- 55.1 Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un délai de sept jours. Est considéré comme période d'essai le premier mois des rapports de travail.
- 55.2 Des conventions différentes peuvent être prises par entente écrite. La période d'essai peut être prolongée à trois mois au maximum.
- 55.3 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.

## **56 Résiliation des rapports de travail après la période d'essai**

- 56.1 Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la sixième année et de trois mois au-delà.
- 56.2 Lorsque les rapports de travail se poursuivent sans interruption après la formation dans la même entreprise, la durée de la formation est prise en compte pour la détermination du délai de congé.

## **57 Protection contre le licenciement**

- 57.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie à moins que cette raison n'ait un lien avec les rapports de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
  - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
  - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
  - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
  - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire militaire ou de protection civile, un service civil suisse ou une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.

- 57.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par l'employeur:
- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
  - b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation des rapports de travail.
- 57.3 La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser une indemnité à l'autre.
- 57.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- 57.5 En cas de licenciement abusif selon l'art. 336.2 lit. c CO, l'indemnité ne doit pas dépasser deux mois de salaire du travailleur.
- 57.6 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
- 57.7 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

## **58 Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur**

- 58.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) pendant que la partie adverse accomplit un service obligatoire militaire, de protection civile ou un service civil suisse, pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Dès la dixième année de service, le contrat de travail ne peut être résilié pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;
  - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement;
  - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 58.2 Un congé donné dans une des périodes d'interdiction définies à l'art. 58.1 CCT est nul. En revanche, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période d'interdiction.

58.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

## **59 Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur**

59.1 Après la période d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c 1, lit. a CO et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

59.2 L'art. 336c 2 et 3 CO est applicable par analogie.

## **60 Licenciement immédiat**

60.1 L'employeur ainsi que le travailleur peuvent à tout moment résilier les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. Ils doivent motiver cette résiliation par écrit à la demande de l'autre partie. L'employeur peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat par analogie en cas de travail au noir avéré.

60.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas à celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Les manquements graves aux règles de l'hygiène, de la protection de la santé et de la sécurité au travail peuvent entraîner un licenciement immédiat après un rappel à l'ordre écrit.

60.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur ait été empêché de travailler sans faute de sa part.

## **61 Licenciement abusif**

61.1 Lorsque l'employeur licencie le travailleur avec effet immédiat sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.

61.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu annuel auquel il a intentionnellement renoncé.

61.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

## **Retraite anticipée**

Art. 62    Modèle de préretraite (MPR)

## **62      Modèle de préretraite (MPR)**

- 62.1    Les parties signataires ont conclu la Convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CCT-MPR enveloppe des édifices). Elles s'engagent à l'appliquer et à l'exécuter ensemble.

## **Impossibilité de renoncer**

Art. 63 Impossibilité de renoncer

### **63 Impossibilité de renoncer**

- 63.1 Le travailleur ne peut pas renoncer aux créances résultant des prescriptions impératives de la loi ou des dispositions de la présente convention collective de travail pendant la durée des rapports de travail et durant le mois qui suit la fin de ceux-ci.

## **Droits et obligations découlant des rapports de travail**

- Art. 64 Obligations et droits de l'employeur
- Art. 65 Prévention des maladies et des accidents par l'employeur
- Art. 66 Remise de matériel, d'outils et de documents
- Art. 67 Certificat de travail
- Art. 68 Travail au noir
- Art. 69 Obligations du travailleur
- Art. 70 Soins à apporter au matériel et à l'outillage
- Art. 71 Prévention des maladies et des accidents par le travailleur
- Art. 72 Obligation de restituer
- Art. 73 Application des instructions
- Art. 74 Responsabilité civile
- Art. 75 Langues
- Art. 76 Mise à disposition de la convention



## **64 Obligations et droits de l'employeur**

- 64.1 L'employeur veille à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et à ce que la tolérance soit mutuelle, à ce qu'il n'y ait aucun(e) discrimination ou désavantage en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la position sociale, des formes de vie, des religions, des convictions philosophiques ou politiques, ou en raison de handicaps physiques, mentaux ou psychiques; ni aucun harcèlement ou atteinte à la santé. Les entreprises veillent à ce que la culture de communication soit ouverte et sans crainte afin de prévenir le harcèlement moral.
- 64.2 L'employeur confie des tâches claires en tenant compte de l'âge, de l'expérience, de la formation et de la position du travailleur dans l'entreprise.

## **65 Prévention des maladies et des accidents par l'employeur**

- 65.1 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la protection de la vie et de la santé du travailleur.
- 65.2 L'employeur organise le déroulement des travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur. L'employeur informe le travailleur en matière de prévention des maladies et des accidents dans l'entreprise et sur les chantiers.
- 65.3 L'employeur et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer l'hygiène et la protection de la santé au travail ainsi que la prévention des accidents.

En outre:

- a) Afin d'être en pleine possession de ses moyens au travail, il convient d'arrêter la consommation de stupéfiants (alcool, drogues, etc.) avant de prendre son travail.
- b) La consommation de stupéfiants (alcool, drogues, etc.) est interdite durant le temps de travail et les pauses.

Si un travailleur ne se conforme pas aux lettres a) et b), aucun travail ne lui sera confié. Il sera renvoyé de son poste de travail sans droit au salaire.

- 65.4 Il existe un organe responsable de la solution de branche composé de manière paritaire, qui recommande ou ordonne les mesures requises afin d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

L'organe responsable garantit notamment l'application permanente et le développement continu de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé pour la branche suisse de l'enveloppe des édifices» approuvée par la CFST et qui satisfait à la directive CFST 6508 (approuvée le 1<sup>er</sup> novembre 1998).

La solution de branche est obligatoire pour toutes les entreprises assujetties.

Avec l'aide du manuel de la solution de branche, qui contient des listes de dangers, de contrôle et de mesures, tout employeur sera capable de répertorier systématiquement les dangers existants dans la branche de l'enveloppe des édifices.

Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise doivent être informés et entendus en temps utile en matière de mise en œuvre de la solution de branche, surtout s'il est nécessaire de prendre des mesures dans l'entreprise concernée.

Les travailleurs mandatés par l'employeur doivent suivre la formation de «personne de contact sécurité au travail/protection de la santé» (PERCO) et remplir consciencieusement les obligations qui leur incombent à cet égard dans l'entreprise.

Les PERCO désignées et formées par l'employeur assument une fonction de direction et de contrôle dans l'entreprise. Elles sont habilitées à donner des instructions directes et impératives à tous les collaborateurs sur toutes les questions relatives à l'application de la solution de branche et à la surveillance du respect des dispositions pertinentes relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé.

Les PERCO sont les plus proches conseillers de l'employeur dans tous les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Elles disposent envers celui-ci d'un droit de proposition relatif à l'application des mesures à prendre.

Sont exclues de la solution de branche les entreprises pouvant justifier de leur adhésion à une autre solution interentreprises approuvée par la CFST, ou qui disposent d'une solution individuelle répondant à l'ensemble des exigences de la directive CFST 6508.

Les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations peuvent se voir infliger par la CPN une peine conventionnelle, les frais de procédure de même que les frais de contrôle.

## **66 Remise de matériel, d'outils et de documents**

66.1 L'employeur remet au travailleur en temps utile:

- a) l'outillage approprié et en bon état ;
- b) le matériel nécessaire ;
- c) les documents nécessaires.

L'outillage sera conservé sous clé. Un inventaire en sera dressé. Le travailleur est responsable des outils manquants.

66.2 Le travailleur a en principe la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.

## **67 Certificat de travail**

67.1 L'employeur doit à tout moment remettre un certificat de travail au travailleur à sa demande. Ce certificat porte sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

67.2 A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

## **68 Travail au noir**

- 68.1
- a) Le travail au noir est interdit et peut entraîner un licenciement immédiat.
  - b) Le travail au noir est du travail professionnel accompli pour un tiers, rémunéré ou non, ainsi que du travail effectué pour une autre entreprise pendant le temps libre et les vacances.
  - c) En cas d'infraction à cette interdiction et, par-là même, de manquement au devoir de fidélité envers l'employeur, ou de concurrence faite à l'employeur, le travailleur peut se voir infliger un avertissement ou une peine conventionnelle par la CPN. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.
  - d) Un avertissement ou une amende conventionnelle peut frapper l'employeur qui fait exécuter du travail au noir ou le favorise de manière délibérée.

## **69 Obligations du travailleur**

69.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.

## **70 Soins à apporter au matériel et à l'outillage**

70.1 Le travailleur est tenu d'utiliser les machines, outils et véhicules dans les règles de l'art. En l'absence d'instructions, il s'efforcera spontanément d'en obtenir. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.

70.2 Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.

## **71 Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs**

71.1 Le travailleur soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.

71.2 Il utilisera de manière appropriée les dispositifs de sécurité et de protection de la santé.

71.3 Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de son employeur en matière de prévention des accidents. En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être astreint au versement de dommages-intérêts. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l'assurance-accidents.

71.4 Chaque travailleur de la branche de l'enveloppe des édifices a en principe l'obligation de suivre un cours de base spécifique à la branche sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Cette obligation est automatiquement remplie par tous les travailleurs formés en Suisse comme polybâtitseurs (orientation étanchéisation, couverture, construction de façades, monteur d'échafaudages ou de systèmes de protection solaire).

Les travailleurs ayant suivi un cours équivalent à l'étranger peuvent également être dispensés du cours de base. Une requête dans ce sens peut être adressée à la CPN, qui statuera quant à l'équivalence. La CPN tient une liste des cours de base remplissant les critères, notamment celui des «contenus spécifiques».

Tous les autres travailleurs, c'est-à-dire ceux qui proviennent d'autres branches, les apprentis, les ouvriers sans formation, ceux provenant de bureaux de placements, sans formation de polybâtitseur ainsi que les travailleurs détachés d'entreprises étrangères doivent suivre le cours de base. L'employeur répond de la fréquentation de ce cours. Il doit encourager les travailleurs à suivre cette formation, et mettre le temps nécessaire à leur disposition. L'employeur prend en charge la finance de cours, frais de déplacement et de repas inclus.

Chaque personne ayant suivi le cours de base reçoit un certificat valable cinq ans dans la branche. Au plus tard deux mois après l'échéance du certificat, ou cinq ans après la fin de l'apprentissage, le travailleur doit suivre un cours complémentaire. L'employeur s'assure que le cours est bien suivi. Les dispositions susmentionnées sont applicables par analogie. Le cours complémentaire est également obligatoire pour les travailleurs qui ont suivi un cours de base équivalent à l'étranger.

La teneur et la structure des cours doivent être compatibles avec les bases juridiques pertinentes et sont inspirées notamment de la solution de branche spécifique approuvée par la CFST, pour la mise en œuvre de la Directive 6508 de la CFST.

## **72 Obligation de restituer**

72.1 Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail tels que les plans, les descriptions, etc. à l'employeur.

## **73 Application des instructions**

73.1 Le travailleur suit les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi. En particulier:

- a) Il établit les rapports de travail demandés avec soin et les livre dans les délais;
- b) Il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstient de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;

- c) Il s'abstient, si le mandat l'exige, de fumer et de consommer des boissons alcoolisées pendant les horaires de travail;
- d) Il prévient sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
- e) Il porte une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

#### **74 Responsabilité civile**

- 74.1 Le travailleur répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence en fonction de la diligence qui peut être exigée de lui.
- 74.2 La demande de dédommagement doit être notifiée dans un délai d'une année après la prise de connaissance du préjudice sous peine de caducité.

#### **75 Langues**

- 75.1 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. En cas de doute, la version allemande fait foi.

#### **76 Mise à disposition de la convention**

- 76.1 La présente CCT doit être placée à un endroit bien visible dans l'atelier de l'employeur. En outre, les associations de travailleurs signataires doivent en remettre un exemplaire à chacun de leurs membres travaillant dans les entreprises assujetties à la CCT. Les éventuelles dispositions complémentaires en vigueur doivent également être rendues consultables et distribuées.

### **Les parties contractantes**

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

#### **Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices**

Le président Un membre de la direction

Walter Bisig Dominik Frei

#### **Pour le syndicat Unia**

Le coprésident Un membre du comité directeur Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti Aldo Ferrari Franz Cahannes

#### **Pour le syndicat Syna**

Le président Le responsable de branche

Kurt Regotz Ernst Zülle

## **Annexes**

- 1 Dispositions minimales pour le personnel des sociétés de placement et les intérimaires
- 2 Règlement complémentaire relatif aux apprentis
- 3 Statuts de l'association Commission paritaire nationale CPN de la branche suisse de l'enveloppe des édifices
- 4 Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution
- 5 Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)
- 6 Convention complémentaire
- 7 Contrat d'adhésion à la CCT
- 8 Réglementation de la caution

## Annexe 1

### Dispositions minimales pour le personnel des sociétés de placement et les intérimaires

#### 1 Principe

- 1.1 En vertu de l'art. 4.5 CCT et de l'Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de la branche suisse de l'enveloppe des édifices, les parties signataires établissent les conditions suivantes pour le calcul du salaire horaire minimum à l'intention des employeurs affiliés.

#### 2 Calcul des taux horaires minimaux

- 2.1 Pour satisfaire aux minima présentés à l'art. 4.5 CCT, il convient d'ajouter les pourcentages suivants aux salaires minima selon l'art. 24 CCT et l'annexe 6 «Convention complémentaire», et conformément à la durée du travail fixée à l'art. 31 CCT:

##### **Art. 37 Durée des vacances**

24 jours	10,17%
25 jours	10,64%
30 jours	13,04%

##### **Art. 41 Réglementation des jours fériés**

par jour férié 0,39%

##### **Art. 43 Réglementation des absences**

par jour d'absence 0,39%

##### **Art. 28 13<sup>e</sup> salaire**

8,33%

##### **Art. 25 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires**

25% par heure

##### **Art. 26 Dimanches et jours fériés**

100% par heure

- 2.2 Les parties contractantes soulignent par ailleurs que les articles 36.3 CCT (interruption pour repas durant la nuit), 47 CCT (empêchement de travailler pour maladie, assurance obligatoire, conditions d'assurance), et 49 CCT (paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile) de la CCT doivent être respectés.

#### 3 Engagement à respecter les dispositions de la DFO

- 3.1 Les parties signataires recommandent aux employeurs d'engager les entreprises temporaires et de prêt de personnel par écrit au respect de ces dispositions.

## Annexe 2

### Règlement complémentaire relatif aux apprentis

Selon la Loi sur la formation professionnelle, les rapports d'apprentissage sont en principe réglés par le contrat d'apprentissage. Les dispositions contenues dans la CCT ainsi que les droits et obligations décrits sont aussi applicables aux apprentis des entreprises assujetties à la CCT. Ces dispositions sont aussi valables pour les travailleurs qui effectuent un apprentissage complémentaire.

Les salaires minima définis sont valables durant toute la durée de validité de la CCT en vigueur.

Pour les apprentis assujettis à la CCT, les contributions aux frais d'exécution sont dues. Ces deniers sont affectés conformément aux dispositions de la CCT. Le montant des contributions aux frais d'exécution des apprentis est de CHF 5.00 par mois. Quant à l'obligation de cotiser, les articles 20.5 et 20.6 de la CCT sont applicables.

### Salaires minima des apprentis dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices:

#### Apprentis visant à l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC)

1<sup>re</sup> année CHF 800.00/mois

2<sup>e</sup> année CHF 1000.00/mois

3<sup>e</sup> année CHF 1200.00/mois

#### Formation de deux ans avec attestation fédérale (ATF)

1<sup>re</sup> année CHF 700.00/mois

2<sup>e</sup> année CHF 900.00/mois

### Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

### Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices

Le président Un membre de la direction

Walter Bisig Dominik Frei

#### Pour le syndicat Unia

Le coprésident Un membre du comité directeur Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti Aldo Ferrari Franz Cahannes

#### Pour le syndicat Syna

Le président Le responsable de branche

Kurt Regotz Ernst Zülle

## **Annexe 3**

### **Statuts de l'association Commission paritaire nationale – CPN de la branche suisse de l'enveloppe des édifices**

#### **1 Nom et siège**

- 1.1 Statuts de l'association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices, en vertu de l'art. 9 CCT.
- 1.2 L'adresse de l'association est:  
Commission paritaire nationale  
de la branche suisse de l'enveloppe des édifices  
Case postale 3321  
8021 Zurich  
Courriels à: info@plk-gebaeudehuelle.ch

#### **2 But / Compétences**

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties contractantes à la CCT des employeurs et travailleurs assujettis, et l'exécution de la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices.
- 2.2 Les tâches de la CPN sont précisées à l'art. 9 CCT. Les compétences correspondantes découlent directement de la CCT.
- 2.3 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices, appelée dans la suite «CPN», a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution suivies des dispositions de la CCT et de la DFO.

#### **3 Membres**

- 3.1 Les membres de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) sont les parties contractantes de la CPN et, par conséquent, les employeurs et travailleurs rattachés aux parties.
- 3.2 Les membres délèguent respectivement 4 représentants des employeurs (Enveloppe des édifices Suisse) et 4 représentants des travailleurs (3 d'Unia, 1 de Syna) à la CPN.
- 3.3 Les parties contractantes veillent au bon fonctionnement durable et sans restriction de la CPN.
- 3.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires des parties contractantes avec voix consultative peuvent d'un commun accord être invités aux séances.
- 3.5 Il est aussi possible de faire appel d'un commun accord à des conseillers spécialisés extérieurs aux parties contractantes.
- 3.6 La Commission paritaire nationale est l'assemblée des membres. Elle se constitue elle-même. Elle désigne une coprésidence paritaire.



- 3.7 La CPN est convoquée chaque fois que les affaires l'exigent et au moins deux fois par an. Elle doit être convoquée dès que 3 représentants en font la demande. Les convocations doivent être communiquées par écrit à chaque représentant en principe 10 jours avant la séance et comporter l'ordre du jour. Une convocation immédiate de la CPN est possible dans des cas urgents.
- 3.8 Dans des cas urgents, des mesures d'exécution commune peuvent être décidées immédiatement par les coprésidents en accord avec un représentant de l'autre partie contractante, avec convocation simultanée d'une séance de la CPN.
- 3.9 La CPN est en état de statuer lorsqu'au moins deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées. Elles ne deviennent cependant exécutoires que si au moins un membre à la fois des employeurs et des travailleurs l'a approuvée.
- 3.10 Un procès-verbal des séances de la CPN sera dressé par le secrétariat.
- 3.11 Les membres, leurs représentants, conseillers et permanents sont tenus de garder le secret sur toutes les informations concernant les entreprises et les personnes dont ils ont connaissance de par leur activité au sein de la CPN.

#### **4 Organes**

- 4.1 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) comporte les organes suivants:
- a) l'assemblée de la CPN ;
  - b) l'organe de révision.
- 4.2 L'Assemblée de la CPN peut, sur demande, constituer des sous-commissions chargées de mandats spécifiques. Il est également possible d'utiliser au titre de sous-commissions les commissions paritaires professionnelles (CPP). Les attributions et compétences de ces sous-commissions sont fixées par écrit et consignées dans un P.-V. Les décisions prises par les sous-commissions doivent être validées par l'assemblée de la CPN.
- 4.3 Une décision devient exécutoire lorsque, à la fois, la majorité des employeurs et celle des travailleurs l'approuvent. Le/la président-e n'a pas le pouvoir de trancher en cas d'égalité des voix.

#### **5 Assemblée de la CPN**

- 5.1 L'assemblée de la CPN constitue l'organe suprême de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN).
- 5.2 Les délégués sont désignés par les organes des parties signataires et la délégation se compose de la manière suivante:
- 4 délégués de la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse
  - 3 délégués du syndicat Unia
  - 1 délégué du syndicat Syna
- Avec l'accord des deux parties, la composition de la CPN peut varier pour les négociations conventionnelles.

- 5.3 L'assemblée de la CPN a les compétences suivantes:
- a) Définition et modification des statuts de l'association;
  - b) Décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association;
  - c) Election de l'organe de révision;
  - d) Prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association;
  - e) Autorisation des comptes de l'association;
  - f) Quitus à la caisse;
  - g) Exécution des prescriptions et dispositions conventionnelles et légales ainsi que des dispositions de la convention collective de travail (CCT) et de l'extension du champ d'application (DFO).

Mandat est confié à un secrétariat désigné par la CPN de garantir l'application des décisions.

- 5.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires ou des spécialistes des parties contractantes peuvent d'un commun accord être invités à participer aux assemblées de la CPN à titre consultatif.
- 5.5 L'assemblée de la CPN est en état de statuer lorsqu'au moins deux délégués des employeurs et deux délégués des travailleurs sont présents. Les décisions se prennent à la majorité simple. Les délégués absents peuvent donner une procuration à un autre représentant élu.
- 5.6 L'assemblée de la CPN élit en son sein la coprésidence paritaire.
- 5.7 L'assemblée de la CPN se réunit au moins deux fois par an ou à la demande de l'une des deux parties. Les convocations sont adressées par écrit avec l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant l'assemblée. Ce délai n'est pas obligatoire dans des cas exceptionnels et urgents.
- 5.8 Un procès-verbal des délibérations et négociations est rédigé. Il est approuvé lors de la séance suivante.

## **6 Finances**

- 6.1 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices» (CPN) se finance par:
- a) les contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 20 CCT, DFO ;
  - b) les frais des contrats d'adhésion (art. 19 CCT) ;
  - c) le produit des intérêts ;
  - d) d'autres recettes.

Les principes juridiques de présentation des comptes des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution ainsi que des frais liés aux contrats d'adhésion (facturation, rappels et poursuites) résultent de la CCT et DFO.

- 6.2 Les tâches et le financement des activités conformément à l'art. 20.1 CCT sont définis à l'annexe 4 de la CCT.

6.3 Le secrétariat de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est chargé de la gestion de la caisse de la CPN en vertu des articles 9 et 20 CCT.

Son adresse:

Organe de recouvrement CPN de la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Case postale 3276

8021 Zurich

Courriels à: [inkasso@plk-gebaeudehuelle.ch](mailto:inkasso@plk-gebaeudehuelle.ch)

6.4 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels et le bilan selon des principes généralement reconnus.

## **7 L'organe de révision**

7.1 L'organe de révision est chargé de vérifier les comptes annuels de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN).

7.2 Une fiduciaire indépendante des parties à la CCT fait office d'organe de révision.

7.3 L'organe de révision rédige un rapport de la révision des comptes pour l'assemblée de la CPN.

## **8 Responsabilité**

8.1 La responsabilité de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.

8.2 Toute autre responsabilité des membres ou promoteurs de l'association est explicitement exclue.

## **9 Dissolution**

9.1 L'assemblée de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. Elle a aussi besoin de l'accord des organes compétents des parties à la CCT.

9.2 Les éventuels actifs sont partagés pour moitié entre les parties.

## **10 Entrée en vigueur**

10.1 Ces statuts entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

### **Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices**

Le président

Un membre de la direction

Walter Bisig

Dominik Frei

### **Pour le syndicat Unia**

Le coprésident

Un membre du  
comité directeur

Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### **Pour le syndicat Syna**

Le président

Le responsable de  
branche

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Annexe 4**

### **Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution**

#### **1 Principe**

1.1 Le montant des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution est spécifié à l'art. 20 CCT.

Le décompte est établi selon les directives de la CPN.

#### **2 Cotisations des employeurs et des travailleurs**

2.1 La cotisation des travailleurs assujettis est déduite mensuellement du salaire et cette déduction apparaît sur le décompte de salaire.

2.2 Ces contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution déduites par l'employeur doivent être versées au secrétariat de la CPN selon les directives de la CPN.

2.3 Les employeurs non membres de la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse qui tombent sous le coup de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCT versent, eux aussi, une contribution professionnelle. Celle-ci est calculée d'après l'effectif de travailleurs assujettis, multiplié par la contribution professionnelle et aux frais d'exécution conformément à l'art. 20 CCT.

#### **3 Cotisations des employeurs (entreprises avec contrat d'adhésion)**

3.1 Les employeurs non soumis à la DFO et signataires d'un contrat d'adhésion transmettent les cotisations annuellement à la caisse de la CPN, conformément à l'art. 18 CCT.

#### **4 Reçus des contributions**

4.1 L'employeur remet aux travailleurs en fin d'année, ou à la fin des rapports de travail, un reçu des contributions versées par le travailleur durant l'année civile.

4.2 Les formulaires de reçu peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CPN. Les reçus établis sur ordinateur et signés par le travailleur sont également acceptés.

#### **5 Remboursement des contributions**

5.1 Les travailleurs membres d'une organisation syndicale signataire de la convention se voient rembourser les contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution par l'organisation compétente sur présentation du reçu.

5.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

#### **6 Emploi des contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution**

6.1 Les frais de secrétariat de la CPN et les dépenses de la CPN pour l'exécution de la CCT sont financés par les recettes brutes de la CPN. Le montant restant est réparti comme suit:

- a) 60% à Enveloppe des édifices Suisse, une partie de la somme étant affectée à la promotion de la formation continue via le Centre de formation Polybat;
- b) 40% globalement aux syndicats Unia et Syna.

- 6.2 Ces ressources doivent être employées de la façon suivante:
- a) Exécution de la CCT;
  - b) Promotion et réalisation de la formation professionnelle continue;
  - c) Promotion et mise en œuvre de la protection de la santé et de la sécurité au travail;
  - d) Administration du secrétariat de la CPN.

6.3 La Commission paritaire nationale établit un budget annuel.

6.4 Les comptes annuels et les bilans de la Commission paritaire nationale sont vérifiés annuellement par un organe de révision indépendant.

## **7 Organes exécutants**

7.1 Le secrétariat de la CPN encaisse les contributions.

7.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions professionnelles et les contributions aux frais d'exécution:

- a) approuver les comptes annuels et le rapport de contrôle;
- b) ordonner les contrôles de la bonne exécution dans les entreprises;
- c) procéder à d'éventuelles modifications des règlements concernant l'encaissement et le financement pendant la durée de validité de la convention.

7.3 L'organe de contrôle est constitué par un organe de révision indépendant élu par la CPN. Les tâches suivantes lui incombent:

- a) contrôler les comptes annuels;
- b) établir un rapport de contrôle pour la CPN;
- c) vérifier, en collaboration avec le secrétariat de la CPN, que les dispositions en matière de frais professionnels et de frais d'exécution sont appliquées correctement.

## **8 Application**

8.1 En tant que bénéficiaire des contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution, la CPN veille en collaboration avec les parties signataires de la CCT à l'application de l'obligation de cotisation en vertu de l'art. 20 de la CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.

8.2 Le règlement des éventuels différends résultant du présent règlement appartient à la CPN et au tribunal arbitral.

8.3 L'employeur est responsable des contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution non ou mal déduites et/ou décomptées.

## **9 Validité**

9.1 Cette annexe fait partie intégrante de la présente CCT.

## Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

### **Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices**

Le président

Un membre de la direction

Walter Bisig

Dominik Frei

### **Pour le syndicat Unia**

Le coprésident

Un membre du  
comité directeur

Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### **Pour le syndicat Syna**

Le président

Le responsable de  
branche

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Annexe 5**

### **Caisse de compensation familiale SPIDA (Spida-CAF)**

#### **1 Principe**

- 1.1 La Caisse de compensation familiale Spida, Zurich (Spida-CAF) a été constituée sous forme de coopérative pour garantir la meilleure compensation possible des prestations de l'employeur.

#### **2 Catalogue des prestations**

- 2.1 Les prestations suivantes sont compensées:

- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément aux directives cantonales;
- b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une telle réglementation;

Ces prestations correspondent en tout cas aux allocations familiales prévues par la loi (LAF).

Assurance perte de gain pour:

- a) le service en tant que recrue\* (cours de répétition ER / militaires en service long / protection civile / service civil);
- b) service normal 80%\* (CR / protection civile / service civil / J+S, etc.);
- c) les services de changement de grade (service d'avancement) 80%\*;
- d) les volontaires en service long\* (300 – 420 jours).

Les prestations du régime des allocations de perte de gain (APG) reviennent de droit au travailleur.

\* Les taux actuels des prestations sont indiqués dans la «Convention complémentaire» de l'annexe 6.

- 2.2 Les prestations compensatoires de ce catalogue de prestations sollicitées par l'employeur peuvent être déduites des cotisations dues à la Spida-CAF.
- 2.3 Les parties signataires communiquent les modifications de ce catalogue de prestations chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par le biais de l'annexe 6 CCT. Le règlement de caisse et des prestations de la Spida-CAF fait foi en cas de divergences.

#### **3 Rapport avec la convention collective de travail (CCT)**

- 3.1 Le règlement de caisse et des prestations de la Spida-CAF fait partie intégrante de la présente CCT.

#### **4 Obligation de décompte**

- 4.1 Les entreprises d'Enveloppe des édifices Suisse effectuent le décompte de leurs cotisations et créances sur la base de la masse salariale soumise à l'AVS, conformément aux directives de la Caisse de compensation AVS Spida.
- 4.2 L'obligation de décompte Spida-CAF ne s'applique pas aux entreprises sises dans les cantons présentant une réglementation CAF collective équivalente dans la mesure où celle-ci a été acceptée par la CPN.

#### **5 Comptabilité / Recouvrement des cotisations**

- 5.1 La Caisse de compensation AVS Spida est habilitée à recouvrer les cotisations CAF. Le montant est facturé avec les cotisations salariales AVS sur le même décompte.



## **6 Contrôle des prestations de l'employeur**

- 6.1 La CPN ou la CP compétente peut contrôler le versement des prestations aux travailleurs incombant à l'employeur.
- 6.2 Lorsque la caisse de compensation ou la Spida-CAF ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations au travailleur ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci est obligé de régler immédiatement les arriérés de paiement. De plus, s'il est fautif, il doit verser à la Spida-CAF le quart des cotisations dues au profit de la Fondation fonds social, au titre d'amende conventionnelle.
- 6.3 La Caisse de compensation AVS Spida est habilitée à recouvrer les cotisations et les éventuelles amendes conventionnelles.

## Annexe 6

### Convention complémentaire

#### 1 Adaptation du salaire (conformément à l'art. 27 CCT)

- 1.1 Durant la période de validité de cette CCT (2014 – 2018), les salaires effectifs des travailleurs assujettis font l'objet chaque année au 1.1. d'une augmentation applicable à tous de 40.00 par mois ou de CHF 0.22 par heure et par travailleur. La hausse automatique du salaire réel est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (travailleurs qualifiés > 60 mois). Ces hausses du salaire réel ne déploient aucun effet sur le tableau des salaires minima.
- 1.2 Par ailleurs, le renchérissement annuel (indice d'octobre) est compensé automatiquement, chaque année, jusqu'à 1,5%. Le renchérissement est calculé sur la base du salaire précédent. Si le renchérissement s'avère supérieur à 1,5%, des négociations sont menées quant à l'ampleur de la compensation. En présence d'un renchérissement annuel négatif, le calcul du renchérissement s'effectue à partir de l'indice défini par le passé.
- Pour les salaires minima, le renchérissement est automatiquement compensé jusqu'à 1,5%. En ce qui concerne la compensation du renchérissement, les mêmes dispositions sont applicables que pour les salaires supérieurs de plus de 25% au salaire minimum le plus élevé.
- 1.3 L'indice des prix à la consommation est compensé jusqu'à 99.4 points (base décembre 2010 = 100 points).

#### 2 Salaires minima (conformément aux articles 24 et 27 CCT)

- 2.1 Les salaires minima à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont les suivants:

Expérience dans la branche	Travailleur qualifié	Travailleur semi-qualifié	Travailleur non qualifié
< = 12 mois	CHF 4438.00	CHF 4100.00	CHF 3900.00
> 12 mois	CHF 4616.00	CHF 4244.00	CHF 4017.00
> 24 mois	CHF 4801.00	CHF 4393.00	CHF 4138.00
> 36 mois	CHF 4993.00	CHF 4547.00	CHF 4262.00
> 48 mois	CHF 5193.00	CHF 4706.00	CHF 4390.00
> 60 mois	CHF 5401.00	CHF 4871.00	CHF 4522.00

Les salaires horaires minima à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont les suivants:

Expérience dans la branche	Travailleur qualifié	Travailleur semi-qualifié	Travailleur non qualifié
< = 12 mois	CHF 24.35	CHF 22.55	CHF 21.45
> 12 mois	CHF 25.35	CHF 23.30	CHF 22.05
> 24 mois	CHF 26.40	CHF 24.15	CHF 22.75
> 36 mois	CHF 27.45	CHF 25.00	CHF 23.40
> 48 mois	CHF 28.55	CHF 25.85	CHF 24.10
> 60 mois	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 24.85

### **3 Compensation du renchérissement pendant la durée de validité de la convention (conformément à l'art. 27 CCT)**

3.1 Le renchérissement annuel (indice d'octobre) est compensé automatiquement jusqu'à 1.5%. Si le renchérissement se révèle plus élevé, le taux de compensation sera négocié.

### **4 Allocations pour travaux extérieurs (conformément à l'art. 29 CCT)**

4.1 Sauf réglementation différente dans les dispositions complémentaires, l'allocation pour le repas de midi s'élève à CHF 17.00-/jour.

### **5 Utilisation d'un véhicule privé (conformément à l'art. 30 CCT)**

5.1 En application de l'art. 30 CCT, l'indemnité pour l'utilisation d'un véhicule privé est de CHF -.60/km.

### **6 Allocations familiales / Prestations de remplacement Spida-CAF**

6.1 La Spida-CAF verse les prestations suivantes (**état au 1.1.2014**):

- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément aux directives cantonales ;
- b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation correspondante ;
- c) assurance perte de gain APG.

#### **Formation de base en tant que recrue:**

pour les militaires sans enfant (ER/recrutement/protection civile/service civil)  
CHF 62.00-/jour

pour les militaires avec enfant(s) (ER/recrutement/protection civile/service civil) au min.  
CHF 98.00-/jour – au max. CHF 245.00-/jour

#### **Autres services obligatoires:**

pour les militaires sans enfant (CR/protection civile/service civil/J+S/cours de jeune tireur)  
min. CHF 62.00-/jour – max. CHF 196.00-/jour

pour les militaires avec enfant(s) (CR/protection civile/service civil/J+S/cours de jeune tireur)  
min. CHF 98.00-/jour – max. CHF 245.00-/jour

#### **Services de changement de grade:**

pour les militaires sans enfant min. CHF 111.00-/jour – max. CHF 196.00-/jour

pour les militaires avec enfant(s) min. CHF 160.00-/jour – max. CHF 245.00-/jour

**Allocation de perte de gain pour les militaires en service long  
(300 – 420 jours):**

pour les recrues sans enfant CHF 62.00-/jour

pour les recrues avec enfant(s) min. CHF 98.00-/jour – max. CHF 245.00-/jour

pour les soldats sans enfant min. CHF 62.00-/jour – max. CHF 196.00-/jour

pour les soldats avec enfant(s) min. CHF 98.00-/jour – max. CHF 245.00-/jour

pour les aspirants cadres sans enfant min. CHF 91.00-/jour – max. CHF 196.00-/jour

pour les aspirants cadres avec enfant(s) min. CHF 135.00-/jour – max. CHF 245.00-/jour

**Les parties contractantes**

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

**Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de  
l'enveloppe des édifices**

Le président

Un membre de la direction

Walter Bisig

Dominik Frei

**Pour le syndicat Unia**

Le coprésident

Un membre du  
comité directeur

Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

**Pour le syndicat Syna**

Le président

Le responsable de  
branche

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Annexe 7**

### **Contrat d'adhésion à la CCT**

(Signature de la convention pour les employeurs non affiliés à l'association Enveloppe des édifices Suisse conformément à l'art. 18 CCT).

L'entreprise affiliée atteste avoir reçu un exemplaire de la convention collective de travail avec ses éventuels avenants parus depuis son entrée en vigueur et déclare reconnaître comme obligatoires toutes les dispositions de cette CCT pendant toute sa durée de validité.

Cette déclaration d'adhésion s'applique notamment à toutes les décisions des instances contractuelles communiquées en vertu des articles 9 et 10 CCT ainsi qu'à toutes les conventions des parties signataires communiquées en relation avec la CCT.

L'entreprise affiliée s'engage à verser les prestations prévues à l'annexe 5 et à adhérer à la Caisse de compensation familiale Spida, Zurich. L'entreprise soussignée reconnaît également les décisions de la CPN (art. 9 CCT) et du tribunal arbitral (art. 17 CCT). L'entreprise s'engage à verser la contribution professionnelle et la contribution aux frais d'exécution prévues à l'art. 20 CCT.

L'entreprise affiliée a été invitée lors de la signature à porter une attention particulière aux articles suivants de la CCT: Caisse de compensation familiale (annexe 5 CCT), tribunal arbitral conventionnel (art. 17 CCT), contributions professionnelles et contributions aux frais d'exécution (art. 20 CCT), durée de validité et reconduction de la convention (art. 19 CCT).

Pour toutes les divergences pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de ce contrat d'adhésion et qui ne peuvent pas être réglées lors des négociations directes entre les parties, l'entreprise se soumet à la décision de la Commission paritaire nationale. Dans un délai de 10 jours, la décision de la Commission professionnelle paritaire peut être portée devant la Commission paritaire nationale, puis devant le tribunal arbitral conventionnel (art. 17 CCT) explicitement reconnu comme tribunal arbitral à l'exclusion de la voie de droit ordinaire. Celui-ci tranche définitivement.

La signature du présent contrat d'adhésion n'entraîne pas l'adhésion en tant que membre à l'une des associations signataires de la convention (liberté de coalition).

## Annexe 8

### Règlementation de la caution

#### 1 Principe

- 1.1 Pour garantir le paiement de la contribution professionnelle et de la contribution aux frais d'exécution, ainsi que le respect de l'ensemble des exigences conventionnelles de la commission paritaire de la branche de l'enveloppe des édifices (CPN), chaque employeur qui exécute des travaux dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire pour la branche de l'enveloppe des édifices doit, avant de commencer les travaux, déposer à l'attention de la CPN une caution de CHF 10 000.00 ou un montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être payée en espèces ou moyennant une garantie irrévocable d'un institut bancaire ou d'une compagnie d'assurance assujettie à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit aux versements en faveur de la CPN doit être réglé avec la banque ou la compagnie d'assurance et le but d'affectation doit y être stipulé. La caution déposée en espèces est versée par la CPN sur un compte bloqué, à un taux d'intérêts déterminé pour ce genre de comptes. Les intérêts demeurent sur le compte et ne seront libérés qu'avec la caution, déduction faite des coûts d'administration.

#### 2 Montant de la caution

- 2.1 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le volume de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2000.00. Cette exonération est applicable à chaque année civile. Lorsque le volume de la commande excède la somme de CHF 2000.00 mais ne dépasse pas CHF 20 000.00 par année civile, la caution à fournir est de CHF 5000.00. Si le volume de la commande excède CHF 20 000.00 par année civile, la caution à fournir est de CHF 10 000.00.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2000.00	Pas de caution
CHF 2000.00	CHF 20 000.00	CHF 5000.00
CHF 20 000.00		CHF 10 000.00

#### 3 Prise en compte

- 3.1 Sur le territoire de la Confédération Suisse, la caution ne doit être fournie qu'une seule fois. La caution est aussi à prendre en compte pour d'autres exigences de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve du versement d'une caution incombe à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

#### 4 Utilisation de la caution

- 4.1 La caution est utilisée pour payer les créances justifiées de la CPN dans l'ordre suivant:
1. couverture de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus;
  2. paiement des contributions aux frais d'exécution, selon l'art. 20 CCT.

## **5 Activation de la caution**

- 5.1 Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut activer la caution en vertu de l'article 5.2.
- 5.2 Lorsque les conditions de l'art. 5.1 sont remplies, la CPN peut sans autre exiger une part ou la totalité de la caution auprès de l'institution compétente (banque / assurance), ceci suivant le montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôles et de procédure et/ou le montant de la contribution aux frais d'exécution, ou encore exiger l'imputation de la caution fournie en espèces.
- 5.3 Après le prélèvement de la caution par la CPN, celle-ci informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date du prélèvement et du montant prélevé. Simultanément, elle lui expose, sous forme de rapport écrit, les motifs pour lesquels la caution et le montant ont été prélevés.
- 5.4 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut former un recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.

## **6 Renflouement de la caution après imputation**

- 6.1 L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

## **7 Libération de la caution**

- 7.1 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent, dans les cas suivants, en demander la libération par écrit auprès de la CPN:
- a) lorsque l'employeur établi dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale a cessé définitivement ses activités dans la branche de l'enveloppe des édifices (juridiquement et de facto);
  - b) lorsque l'entreprise de travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale en fait la demande (celle-ci est recevable au plus tôt 6 mois après l'expiration du contrat d'entreprise). Les conditions cumulées suivantes doivent obligatoirement être remplies:
    - 1) Les créances (peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus, contribution à la formation continue et contribution aux frais d'exécution) ont été payées comme il se doit.
    - 2) La CPN n'a constaté aucune infraction aux dispositions de la CCT et toutes les procédures de contrôle sont closes.

## **8 Sanctions lorsque la caution n'est pas fournie**

- 8.1 Si l'employeur ne paie pas la caution nonobstant une mise en demeure, ce manquement sera sanctionné selon l'art. 13.4 lettre 8 CCT d'une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant de la caution demandée, à laquelle s'ajouteront les frais de procédure et administratifs. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de fournir une caution.

## **9 Gestion de la caution**

- 9.1 La CPN peut déléguer la gestion intégrale ou partielle de la caution.

## **10 For juridique**

- 10.1 En cas de différend, le for se situe au siège de la CPN, soit à Zurich, et la compétence incombe aux tribunaux ordinaires. Seul le droit suisse est applicable.

### **Les parties contractantes**

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 mai 2013

#### **Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices**

Le président

Un membre de la direction

Walter Bisig

Dominik Frei

#### **Pour le syndicat Unia**

Le coprésident

Un membre du  
comité directeur

Le négociateur en chef

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

#### **Pour le syndicat Syna**

Le président

Le responsable de  
branche

Kurt Regotz

Ernst Zülle



## **Annexe 9**

**Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices**

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices**

du 19 août 2014

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

### **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices, conclue le 14 mai 2013, est étendu.

### **Art. 2**

<sup>1</sup> La CCT est valable pour toute la Suisse, à l'exception des cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Genève, de Vaud et du Valais.

<sup>2</sup> Les dispositions de la convention collective de travail sont applicables à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices. Sont donc concernées toutes les entreprises travaillant dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades. Sont concernés les éléments suivants dans les constructions en superstructure, telles que:

- l'intégration de freins vapeurs/d'isolation thermique/d'étanchéité à l'air
- la couverture, l'étanchéisation, l'habillage avec différents matériaux
- les couches de protection et d'utilisation
- le montage d'éléments pour exploiter l'énergie solaire sur l'enveloppe de l'édifice (photovoltaïque/installations thermiques sans installation 220V)

Sont exclus les fenêtres et les portes, l'exécution de façades compactes au mortier ou crépies, les systèmes en bois et en construction métallique ainsi que les façades en bois.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> La CCT s'applique à l'ensemble des travailleurs qui travaillent dans des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices. Des détails complémentaires sur l'assujettissement des apprentis sont mentionnés à l'annexe n° 2.

Ne sont pas assujettis à la CCT:

- a) les gérants et collaborateurs exerçant des fonctions de cadre
- b) les contremaîtres titulaires d'un diplôme fédéral
- c) le personnel commercial et de vente

<sup>4</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 20). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### **Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 27.1 en rapport avec l'art. 1.1 de l'annexe 6 de la convention collective de travail.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 5**

<sup>1</sup> Les arrêtées du Conseil fédéral du 2 août 2010, du 22 mars 2011, du 25 octobre 2011, du 6 février 2012, du 26 février 2013 et du 6 mars 2014 étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des toitures et façades sont abrogés.

<sup>2</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

19 août 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail dans la brache suisse de l'enveloppe des édifices**

conclue le 14 mai 2013

entre

l'Association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices

(Enveloppe des édifices Suisse)

*d'une part*

le Syndicat Unia et le Syndicat SYNA

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 9** Commission paritaire nationale (CPN)

- 9.1 Pour l'exécution de cette CCT, une Commission paritaire nationale (CPN) est constituée sous la forme juridique d'une association. ...
- 9.4 La Commission paritaire nationale accomplit les tâches suivantes:
- a) exécution de la présente CCT;
  - b) ...
  - c) encouragement de la formation professionnelle ... continue;
  - d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT;
  - e) comptabilité (encaissement, gestion, rappels et poursuites) ... des contributions aux frais d'exécution;
  - f) choix de l'organe de recouvrement ... et contributions aux frais d'exécution;
  - g) ...
  - h) fixation et recouvrement des peines conventionnelles ainsi que des frais de contrôle et de procédure;
  - i) évaluation de l'adhésion d'un employeur à la convention;
  - k) ...
  - l) ...
  - m) surveillance de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;
  - n) ...
- 9.5 La CPN est autorisée à procéder à des contrôles du respect de la présente CCT ... chez les employeurs, ou à faire exécuter ces contrôles par des tiers. En accord avec l'entreprise à contrôler, la CPN peut mandater un autre organe de contrôle, tel qu'une société fiduciaire.

9.6 Conformément aux dispositions de l'art. 357b CO, les parties contractantes disposent d'un droit commun à l'observation de la CCT vis-à-vis des employeurs et des travailleurs.

9.7 Si les contrôles aboutissent à un résultat dérogatoire à la CCT, la CPN statue sur d'éventuelles mesures à prendre, conformément aux art. 13, 14 et 15 CCT.

**Art. 13** Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de procédure, peines conventionnelles

13.1 Des contrôles sont effectués chez les employeurs afin de vérifier que les dispositions de la présente CCT sont respectées. La CPN désigne l'organe de contrôle.

Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter tous les documents indispensables à l'exécution du contrôle et les autres documents nécessaires, dans un délai de 30 jours dès la première demande. Cette disposition concerne particulièrement: les listes du personnel, les décomptes de salaires, les documents de décompte des intérimaires, des sous-traitants, etc.

13.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.1 CCT pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant 5 ans. Plus aucun versement de régularisation ne peut être effectué en faveur des travailleurs dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.

13.3 Frais de contrôle et de procédure

Si les contrôles révèlent la violation de dispositions de la convention collective de travail, la CPN peut, outre les éventuelles peines conventionnelles, imputer au responsable les frais totaux ou partiels de contrôle et de procédure occasionnés. Sur mandat des parties contractantes, la CPN est habilitée à entamer des poursuites judiciaires afin de recouvrer les frais de contrôle et de procédure.

13.4 En premier lieu, la peine conventionnelle doit être fixée de manière à décourager les employeurs et les travailleurs fautifs de récidiver.

Ensuite, leur montant se calcule selon les critères cumulés suivants:

- 1) montant des prestations en espèces dues aux travailleurs et retenues à tort;
- 2) violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir;
- 3) violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation;
- 4) récidive de violation d'obligations conventionnelles;
- 5) taille de l'entreprise;
- 6) circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;

- 7) revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action.
  - 8) Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'annexe 8 ou s'y soustrait partiellement se verra infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
- 13.6 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte bancaire de la CPN.

**Art. 14** Infractions des employeurs

- 14.1 ... Ces derniers peuvent également se voir infliger les frais de contrôle et de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle selon l'art. 13.4 CCT.
- 14.3 ... , la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés doivent être réglés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. L'organe de paiement est indiqué à l'art. 13.6 CCT.

**Art. 15** Infractions des travailleurs

- 15.1 Les travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT ... peuvent être sanctionnés par la CPN d'une peine conventionnelle.
- 15.3 Les peines conventionnelles doivent être affectées à l'application des dispositions de la CCT ainsi que des règles de l'hygiène, de la protection de la santé et de la sécurité au travail.
- 15.4 La peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés doivent être versés à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, voir l'art. 13.6 CCT.

**Art. 20** Contribution aux frais d'exécution

- 20.1 Les contributions aux frais d'exécution sont prélevées pour financer:
- a) les frais d'exécution de la CCT;
  - b) les frais d'application commune de cette CCT;
  - c) les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
  - d) les activités en matière de formation continue;
  - e) l'administration du secrétariat de la CPN.
- 20.2 La Commission paritaire nationale décide de l'emploi des ... contributions aux frais d'exécution en vertu de l'art. 20.1 CCT. ...

- 20.5 a) Contributions des travailleurs  
Tous les travailleurs assujettis versent une contribution ... d'application de 25 francs par mois.  
Cette contribution, mentionnée clairement sur le décompte salarial, est déduite directement et mensuellement du salaire du travailleur (Contribution apprentis voir annexe 2 CCT)
- b) Contributions des employeurs  
Tous les employeurs assujettis à ... versent une contribution ... aux frais d'exécution de 25 francs par mois, pour les travailleurs assujettis à la CCT.  
Cette contribution (en application de l'art. 20.2 CCT) ainsi que celle des travailleurs sont versées périodiquement et sur facture au secrétariat de la CPN.
- 20.8 L'employeur est responsable ... des contributions aux frais d'exécution non ou mal déduites et/ou décomptées.

**Art. 21** Salaire au mérite

- 21.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du mérite. Les adaptations de salaire générales conformément aux art. 24 ... CCT demeurent réservées. ...
- 21.2 Réduction salariale passagère  
Lorsqu'un travailleur est capable de travailler, mais par sa propre faute pénalement répréhensible (par ex. retrait du permis de conduire), n'est provisoirement plus en mesure de remplir l'ensemble des tâches convenues avec lui par contrat, l'employeur est en droit de réduire son salaire pour cette période du montant maximum de 300 francs par mois, à condition que l'employeur souffre d'inconvénients consécutifs à la réorganisation requise par cette diminution de capacité de travail. La diminution du salaire ne devient effective que sur approbation par la CPN de la requête qui lui aura été soumise.  
Ne sont pas concernées par cette disposition les diminutions de capacités au sens des art. 46 à 52 de la CCT.

**Art. 22** Décompte du salaire et du traitement

- 22.1 Le salaire est décompté et versé mensuellement sur la base de 42 heures par semaine, indépendamment de la durée du travail flexible, sur la base de 182 heures par mois conformément à l'art. 31.4 CCT.
- 22.2 Le salaire est viré en francs suisses sur le compte bancaire ou postal du travailleur, pendant les heures de travail et avant la fin du mois. Il n'y a pas de paiement en espèces.



- 22.3 Un décompte de salaire écrit, clair et détaillé sera remis chaque mois au travailleur. Ce décompte indiquera le salaire, les allocations et les heures effectuées par mois. Les soldes d'heures cumulés doivent être présentés au plus tard pour le milieu et la fin de l'année.
- 22.4 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du départ.
- 22.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).
- 22.7 ...

**Art. 23** Salaire horaire ou mensuel

- 23.1 Sur la base de la règle relative à la durée annuelle de travail, conformément à l'art. 31 CCT, les travailleurs sont en principe employés et rémunérés au mois. Le travailleur a droit à 12 versements du même montant, en vertu de l'art. 31.2 CCT.  
Cette disposition ne s'applique ni aux missions de courte durée ni aux missions saisonnières.
- 23.2 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel est calculé comme suit:  
Somme de 12 salaires mensuels d'un travailleur divisée par la durée du travail annuel de 2184 heures, définie par la convention collective de travail.
- 23.3 Avec la semaine de 42 heures, le salaire horaire résulte de la division du salaire mensuel par 182.

**Art. 24** Salaires minima

- 24.1 Le droit au salaire minimum conventionnel existe dès l'âge de 18 ans (majorité).
- 24.2 ... Les salaires minima sont fixés ... dans l'annexe 6 CCT ...
- 24.3 Les exceptions en relation avec les salaires minima sont à soumettre à la CPN
- 24.4 Pour les travailleurs à capacité de rendement durablement réduite, attestée médicalement pour des raisons physiques ou mentales, les salaires minima n'ont qu'une valeur indicative. Lorsque le salaire convenu est inférieur au salaire minimum, celui-ci doit être consigné par écrit avec mention du handicap. Les situations passagères, le manque ou l'insuffisance de pratique professionnelle ne constituent pas une capacité réduite.  
Sont admises temporairement les mesures de réinsertion à la suite de faits sociaux, confirmés officiellement.  
E cas de désaccord, la CPN tranche.

**24.6** Catégories de salaires minima:

Les catégories de salaires minima tiennent compte, d'une part des expériences professionnelles dans la branche et des mois de pratique.

D'autre part, de l'état de formation professionnelle dans les trois catégories qui sont définies comme il suit:

a) Travailleur qualifié

Sont considérés comme travailleurs qualifiés tous les travailleurs ayant terminé avec succès leur apprentissage dans le champ professionnel polybat et étant assujettis ... . Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs qualifiés issus de métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés comme tels. Sont considérés comme étant équivalents les ferblantiers et les charpentiers.

b) Travailleur semi-qualifié

Sont considérés comme travailleurs semi-qualifiés tous les travailleurs disposant d'une attestation fédérale professionnelle dans le champ professionnel polybat et étant assujettis ... . Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs disposant d'une attestation fédérale professionnelle issus de métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés comme tels.

c) Travailleur non qualifié

Appartiennent à cette catégorie tous les travailleurs employés par une entreprise assujettie ... mais qui ne répondent pas à la définition de travailleur qualifié ni de travailleur semi-qualifié.

Les salaires minima applicables sont stipulés à l'annexe 6 ... .

**Art. 25** Suppléments de salaire pour heures supplémentaires

25.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant.

25.2 Sont considérées comme des heures supplémentaires normales les heures travaillées dans les limites du temps de travail journalier selon la Loi sur le travail (06h00 à 20h00). Les heures supplémentaires normales doivent en général être compensées par du temps libre de durée égale, dans un délai de 5 mois, à compter du 31.12. Si néanmoins la compensation n'est pas possible dans les délais impartis, une demande de prolongation dûment motivée doit être adressée à la CPN. Une compensation en espèces n'est pas admissible dans ce cas. L'exception est réglée à l'art. 34 CCT.

**Art. 26** Travail du soir, de nuit, des dimanches et des jours fériés, temps anticipé et récupéré

26.1 Le travail compté comme temps anticipé ou récupéré ne donne pas lieu à un supplément, à condition d'avoir été ordonné avec 2 semaines d'avance au moins. Sinon, l'art. 26.2 est applicable.

- 26.2 Si les conditions de l'art. 26.1 ne sont pas remplies, les suppléments d'après la grille ci-dessous sont versés pour le travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés.

Les heures supplémentaires accomplies le samedi ainsi que le soir doivent être compensées en priorité par un supplément de temps dans les 5 mois qui suivent. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire conformément à la grille ci-dessous.

Le supplément de salaire conformément à la grille ci-dessous doit également être versé si les heures supplémentaires sont compensées par la même durée de temps libre.

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	23.00–23.00	100 %
Travail du samedi	06.00–12.00	25 %
	12.00–20.00	50 %
Travail du soir	20.00–23.00	50 %
Travail de nuit	23.00–6.00	50 %

**Art. 27** Adaptation des salaires

- 27.1 ... , les salaires effectifs des travailleurs assujettis ... font l'objet chaque année au 1.1. d'une augmentation applicable à tous de 40 francs par mois ou de 22 centimes par heure et par travailleur. La hausse automatique du salaire réel est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25 % au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (travailleurs qualifiés > 60 mois). ...

**Art. 28** 13<sup>e</sup> salaire

- 28.1 Les travailleurs rétribués au mois touchent à la fin de l'année un salaire mensuel brut moyen supplémentaire.  
Les travailleurs rémunérés à l'heure touchent à la fin de l'année une allocation correspondant à 8,33 % du salaire brut total versé durant l'année écoulée (compte tenu de l'art. 23.4 CCT).
- 28.2 Lorsque les rapports de travail ont duré moins d'une année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois touchent une allocation égale à 8,33 % du salaire brut total touché au cours de l'année civile en question (indemnisation des heures supplémentaires, des frais, etc. exclue et compte tenu de l'art. 23.4 CCT).
- 28.3 Les éventuelles parts du 13<sup>e</sup> salaire versées au cours ou à la fin de l'année civile doivent être spécialement mentionnées dans le décompte de salaire.
- 28.4 Aucun droit aux vacances n'est calculé sur le 13<sup>e</sup> salaire.

**Art. 29** Suppléments pour travaux externes

- 29.1 Principe: Le travailleur est indemnisé par son employeur des frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur pour les repas et un hébergement décent. Les taux de frais appliqués ... sont régis par l'annexe 6 ... de la CCT.
- Les travailleurs ont droit à une heure au moins de pause de midi, dont la moitié tout au plus pour le déplacement (aller et retour) jusqu'au lieu de travail habituel. Si ce n'est pas possible, le travailleur doit toucher une allocation.
- 29.4 Retour au domicile: Lors de missions externes de longue durée, le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur. Le temps de déplacement est compté comme temps de travail.

**Art. 30** Utilisation d'un véhicule privé

- 30.1 L'employeur et le travailleur s'entendent sur l'utilisation par le travailleur de son véhicule privé pour les déplacements professionnels. Ils peuvent aussi convenir que le travailleur transporte autant d'autres travailleurs dans son véhicule privé que l'autorise le permis d'immatriculation. Dans ce cas, le travailleur a droit à une indemnité plus élevée.
- 30.2 En cas d'utilisation d'un véhicule motorisé appartenant au travailleur, les indemnités sont versées conformément à l'annexe 6 ... de la CCT.
- 30.3 Les indemnités selon l'art. 30.2 CCT sont considérées comme des paiements au sens de l'art. 327b al. 1 et 2 CO.
- 30.4 Le travailleur, en l'occurrence le détenteur du véhicule à moteur privé, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture.

**Art. 31** Durée normale du travail

- 31.1 L'organisation du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet. Les travailleurs sont associés aux décisions en temps utile. ... Le samedi est en principe un jour chômé.
- Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, le décompte des heures est effectué au pro rata du temps travaillé.
- 31.2 La durée annuelle de travail déterminante est de 2184 heures (en moyenne 42 heures par semaine ou 182 heures par mois), temps de déplacement rémunéré compris. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8.40 heures (8 heures et 24 minutes).
- La durée annuelle de travail est déterminante pour le calcul du salaire fixe mensuel à verser aux travailleurs payés à l'heure.

- 31.4 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet aller et retour entre l'entreprise et le domicile n'est pas considéré comme du temps de travail. La durée du trajet au-delà de cette base est comptée comme du temps de travail.

**Art. 32** Heures anticipées

- 32.1 Les employeurs et les travailleurs peuvent s'entendre, au niveau de l'entreprise, sur une compensation des heures anticipées par du temps libre de même durée. Les journées de travail anticipé prévisibles pour l'année civile doivent être fixées par écrit. L'employeur informera le travailleur en temps utile du moment qui se prête à la compensation du temps travaillé.

**Art. 34** Travail supplémentaire volontaire

- 34.1 Si le travailleur envisage d'effectuer du travail supplémentaire volontairement, il doit en convenir le moment et le volume préalablement avec l'employeur. Cette convention doit expressément être couchée par écrit. Ce travail supplémentaire volontaire ne doit pas être pris en compte dans le temps de travail annuel. Il est payé au taux du salaire ordinaire, sans majoration et ceci même si le travail supplémentaire volontaire convenu est effectué le samedi. Le temps de travail supplémentaire volontaire convenu doit être stipulé séparément dans le décompte de salaire.

La limite de la durée maximale de travail autorisée par la Loi sur le travail ne doit pas être dépassée.

La réglementation du travail supplémentaire volontaire est soumise à autorisation. Une demande dûment justifiée établie sur la formule spécialement conçue à cet effet doit être présentée à la CPN.

**Art. 35** Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail

- 35.1 Le travailleur devra rattraper le temps de travail perdu lorsque
- il arrive en retard par sa propre faute;
  - il interrompt son travail sans motif;
  - il quitte son travail en avance sans raison valable.
- 35.2 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

**Art. 36** Interruption du travail quotidien

- 36.1 Il est recommandé d'interrompre le temps de travail par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec le travailleur.
- 36.2 Le travail est interrompu pendant au moins 1 heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

- 36.3 Le travail est interrompu pendant au moins 1 heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme du temps de travail.

**Art. 37** Durée des vacances

37.1 Durée des vacances par année civile

Jours/an Catégorie	Nombre de jours ouvrés		
	2014	2015	dès 2016
Travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25	25	25
Travailleurs jusqu'à 50 ans révolus	24	24	25
Travailleurs jusqu'à 60 ans révolus	25	25	25
Travailleurs dès 61 ans révolus	30	30	30

En cas d'adaptation de l'avoir des vacances pour raison d'âge, la restriction ou l'augmentation du droit à partir du mois qui suit l'âge révolu est calculée au pro rata.

**Art. 38** Réduction des vacances

- 38.1 Si le travailleur est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois au total au cours d'une année de service, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet.
- 38.2 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à un mois au total au cours d'une année de service, et si elle est provoquée sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique ou d'un congé de jeunesse conformément à l'art. 329<sup>e</sup> CO, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. A partir du 2<sup>e</sup> mois toutefois, la réduction est d'un douzième par mois d'empêchement complet.

**Art. 39** Dates des vacances et prise de semaines consécutives

- 39.2 L'employeur et le travailleur conviennent de la date des vacances. Le travailleur doit tenir compte des conditions prévalant dans l'entreprise et l'employeur de la situation familiale du travailleur.
- 39.3 Dans le cas de vacances d'entreprise, le travailleur prendra une partie de ses vacances dans cette période.
- 39.4 Les journées d'incapacité pour maladie ou accident pendant les vacances ne sont pas considérées comme des journées de vacances prises si un certificat médical est fourni à l'employeur. La déclaration de maladie et le certificat médical doivent être remis à l'employeur sans délai.

39.5 ... Il convient ... de veiller à ce que le certificat médical soit établi par un hôpital. L'employeur informe les travailleurs des dispositions applicables de l'assurance indemnités journalières maladie.

**Art. 40** Salaire afférent aux vacances

40.3 Lorsqu'il est mis fin aux rapports de travail après l'année d'entrée en service et que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, à sa demande, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.

Autant que possible, un solde de vacances positif doit être déduit du délai de congé.

**Art. 41** Réglementation des jours fériés

41.1 Neuf jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.

41.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonales.

**Art. 42** Indemnités pour jours fériés

42.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail perdues payées au salaire normal conformément à l'art. 31.2 CCT.

42.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme des jours de vacances.

42.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, protection civile ou congé non payé.

**Art. 43** Réglementation des absences

43.1 Réglementation des absences

L'employeur accorde des congés payés pour les événements suivants, à condition que ces absences ne coïncident pas avec des jours fériés:

- a) 2 jours en cas de mariage;
- b) 3 jours en cas de naissance d'un enfant;
- c) 1 jour en cas de mariage d'un enfant, pour participer à la cérémonie si celle-ci a lieu un jour ouvrable;
- d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents;
- e) 3 jours en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, du gendre, de la belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, dans la mesure où ils faisaient ménage commun avec le travailleur; 1 jour dans tous les autres cas;
- f) 1 jour pour le recrutement;

- g) 1 jour pour la fondation d'un ménage ou un déménagement s'il coïncide avec un jour ouvrable et n'est pas lié à un changement d'employeur (un seul jour par an).

**Art. 44** Formation continue

- 44.1 ... , les travailleurs assujettis ... peuvent en principe consacrer 3 jours de travail payés par an, au maximum, à la formation continue ... .
- 44.2 Le travailleur faisant usage de ce droit est tenu de convenir de la date en temps utile avec son employeur ou son supérieur hiérarchique.

**Art. 46** Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 46.2 En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur doit fournir spontanément un certificat médical dès le troisième jour d'absence.  
Dans des cas exceptionnels justifiés par écrit, l'employeur est autorisé à exiger un certificat médical dès le premier jour de l'empêchement de travailler.

**Art. 47** Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire

- 47.1 Lors d'absence du travailleur pour cause de maladie, le premier jour d'absence est réputé jour de carence et demeure impayé. Sur présentation d'un certificat médical rétroactif dès le 3<sup>e</sup> jour d'absence, ce jour de carence doit être payé. Dès le deuxième jour d'absence, l'employeur est soumis à l'obligation de verser le salaire conformément à la disposition ci-dessous.
- 47.2 L'employeur est tenu d'assurer les travailleurs contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière doit être de 80 % du salaire payé pour les heures normales de travail (salaire de base plus les indemnités de vacances et des jours fériés payés ainsi que la part du 13<sup>e</sup> salaire). La couverture doit être assurée par une compagnie d'assurance. Le travailleur doit en être informé par écrit par l'employeur qui lui communiquera aussi les conditions d'assurance.
- 47.3 Les conditions d'assurance doivent prévoir ce qui suit:
  - a) La perte de gain pour maladie est indemnisée à 80 % dès le deuxième jour. L'employeur est toutefois libre de conclure l'assurance avec un délai d'attente de 30 jours au maximum, sans restriction de l'obligation de payer 80 % du salaire. Après concertation avec le travailleur, l'employeur peut porter le délai d'attente à 90 jours au maximum.
  - b) Le versement d'indemnités maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Un éventuel délai d'attente peut être imputé sur la durée de versement des prestations.



- c) Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %.
  - d) Les nouveaux employés se voient accorder les prestations d'assurance sans délai de carence lorsqu'ils sont en bonne santé lors de l'adhésion à l'assurance.
  - e) Les travailleurs peuvent adhérer à l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours après la sortie de l'assurance collective, la cotisation de l'assurance individuelle étant calculée sur la base de l'âge d'entrée dans l'assurance collective.
  - f) ...
- 47.4 Les primes sont fixées sur la base du salaire soumis à l'AVS.
- 47.5 80 % du salaire soumis à l'AVS sont assurés. Le travailleur peut souscrire une assurance indemnités journalières complémentaire à titre personnel pour les 20 % restants.
- 47.6 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective (également appelée assurance perte de gain cause maladie) sont payées pour moitié par l'employeur et par le travailleur.
- 47.7 Lorsque l'employeur souscrit une assurance indemnités journalières collective avec prestations différées, il est tenu de verser lui-même au travailleur le salaire perdu pour maladie à 80 % pendant le délai d'attente.

**Art. 49** Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile

49.1 Si le travailleur accomplit le service obligatoire suisse, militaire ou de protection civile, il a droit pour cette période aux indemnités suivantes en pour cent de la perte de salaire effective:

49.2

	Personnes sans enfant	Personnes avec enfant(s)
a) pour les journées de recrutement	50 %	80 %
b) pendant la formation de base de recrue	50 %	80 %
c) pour les militaires en service long, pendant 300 jours s'ils restent engagés chez leur ancien employeur durant au moins 6 mois après le service	80 %	80 %
d) pendant l'école de cadres et le paiement des galons	80 %	80 %
e) pendant d'autres prestations militaires jusqu'à 4 semaines en l'espace d'une année civile	80 %	80 %

49.3 Les indemnités selon l'assurance perte de gain reviennent au travailleur dans la mesure où elles excèdent les pourcentages ci-dessus.

**Art. 52** Absence pour cause de grossesse, congé maternité

52.1 En cas de grossesse, la travailleuse doit en informer son supérieur assez tôt pour que les mesures légales de protection puissent être maintenues et que l'occupation après la naissance puisse être réglée.

52.2 En cas d'incapacité de travail certifiée médicalement, due à des complications durant la grossesse, le salaire est versé comme en cas de maladie. Les conditions d'assurance de l'assurance maladie collective sont applicables.

52.3 Pour les travailleuses qui ont été obligatoirement assurée à l'AVS pendant les 9 mois qui précèdent l'accouchement, qui ont travaillé pendant 5 mois au moins durant cette période et qui, au moment de l'accouchement, sont sous contrat de travail, le congé maternité est de 16 semaines au cours desquelles elles ont droit à 80 % du salaire payé jusque-là. Le congé maternité doit débiter 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Les 14 autres semaines de congé doivent être prises après l'accouchement. Ainsi, toutes les obligations de versement du salaire par l'employeur sont remplies. Les éventuelles prestations d'assurance, respectivement de compensation salariale en cas de maternité découlant de l'APG doivent être prises en compte, c'est-à-dire qu'elles reviennent à l'employeur.

52.4 Si l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ne fournit aucune prestation avant l'accouchement, le versement du salaire par l'employeur se fait selon l'art. 324a CO. Si l'APG ne fournit pas de prestation après l'accouchement, le salaire est versé par l'employeur durant 8 semaines au maximum..

**Art. 54** Forme de résiliation des rapports de travail

54.1 La résiliation des rapports de travail doit être notifiée par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé.

54.2 La lettre de congé peut également être remise en main propre. La personne ayant reçu le congé doit en accuser la réception.

**Art. 55** Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai

55.1 Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un délai de sept jours. Est considéré comme période d'essai le premier mois des rapports de travail.

55.2 Des conventions différentes peuvent être prises par entente écrite. La période d'essai peut être prolongée à trois mois au maximum.

55.3 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.

**Art. 56** Résiliation des rapports de travail après la période d'essai

- 56.1 Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la sixième année et de trois mois au-delà.
- 56.2 Lorsque les rapports de travail se poursuivent sans interruption après la formation dans la même entreprise, la durée de la formation est prise en compte pour la détermination du délai de congé.

**58** Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur

- 58.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) ...
  - b) ... Dès la dixième année de service, le contrat de travail ne peut être résilié pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;
  - c) ...
  - d) ...

**Art. 64** Obligations et droits de l'employeur

- 64.1 L'employeur veille à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et à ce que la tolérance soit mutuelle, à ce qu'il n'y ait aucun(e) discrimination ou désavantage en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la position sociale, des formes de vie, des religions, des convictions philosophiques ou politiques, ou en raison de handicaps physiques, mentaux ou psychiques; ni aucun harcèlement ou atteinte à la santé. Les entreprises veillent à ce que la culture de communication soit ouverte et sans crainte afin de prévenir le harcèlement moral.
- 64.2 L'employeur confie des tâches claires en tenant compte de l'âge, de l'expérience, de la formation et de la position du travailleur dans l'entreprise.

**Art. 65** Prévention des maladies et des accidents par l'employeur

- 65.1 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la protection de la vie et de la santé du travailleur.
- 65.2 L'employeur organise le déroulement des travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur. L'employeur informe le travailleur en matière de prévention des maladies et des accidents dans l'entreprise et sur les chantiers.

65.3 L'employeur et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer l'hygiène et la protection de la santé au travail ainsi que la prévention des accidents.

En outre:

- a) Afin d'être en pleine possession de ses moyens au travail, il convient d'arrêter la consommation de stupéfiants (alcool, drogues, etc.) avant de prendre son travail.
- b) La consommation de stupéfiants (alcool, drogues, etc.) est interdite durant le temps de travail et les pauses.

Si un travailleur ne se conforme pas aux let. a) et b), aucun travail ne lui sera confié. Il sera renvoyé de son poste de travail sans droit au salaire.

65.4 Il existe un organe responsable de la solution de branche composé de manière paritaire, qui recommande ou ordonne les mesures requises afin d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

L'organe responsable garantit notamment l'application permanente et le développement continu de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé pour la branche suisse de l'enveloppe des édifices» approuvée par la CFST et qui satisfait à la directive CFST 6508 (approuvée le 1<sup>er</sup> novembre 1998).

La solution de branche est obligatoire pour toutes les entreprises assujetties.

Avec l'aide du manuel de la solution de branche, qui contient des listes de dangers, de contrôle et de mesures, tout employeur sera capable de répertorier systématiquement les dangers existants dans la branche de l'enveloppe des édifices.

Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise doivent être informés et entendus en temps utile en matière de mise en œuvre de la solution de branche, surtout s'il est nécessaire de prendre des mesures dans l'entreprise concernée.

Les travailleurs mandatés par l'employeur doivent suivre la formation de «personne de contact sécurité au travail/protection de la santé» (PERCO) et remplir consciencieusement les obligations qui leur incombent à cet égard dans l'entreprise.

Les PERCO désignées et formées par l'employeur assument une fonction de direction et de contrôle dans l'entreprise. Elles sont habilitées à donner des instructions directes et impératives à tous les collaborateurs sur toutes les questions relatives à l'application de la solution de branche et à la surveillance du respect des dispositions pertinentes relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé.

Les PERCO sont les plus proches conseillers de l'employeur dans tous les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Elles disposent envers celui-ci d'un droit de proposition relatif à l'application des mesures à prendre.

Sont exclues de la solution de branche les entreprises pouvant justifier de leur adhésion à une autre solution interentreprises approuvée par la CFST, ou qui disposent d'une solution individuelle répondant à l'ensemble des exigences de la directive CFST 6508.

Les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations peuvent se voir infliger par la CPN une peine conventionnelle, les frais de procédure de même que les frais de contrôle.

**Art. 66** Remise de matériel, d'outils et de documents

66.1 L'employeur remet au travailleur en temps utile:

- a) l'outillage approprié et en bon état;
- b) le matériel nécessaire;
- c) les documents nécessaires.

L'outillage sera conservé sous clé. Un inventaire en sera dressé. Le travailleur est responsable des outils manquants.

66.2 Le travailleur a en principe la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.

**Art. 68** Travail au noir

68.1 a) Le travail au noir est interdit ...

b) Le travail au noir est du travail professionnel accompli pour un tiers, rémunéré ou non, ...

c) En cas d'infraction à cette interdiction et, par-là même, de manquement au devoir de fidélité envers l'employeur, ou de concurrence faite à l'employeur, le travailleur peut se voir infliger un avertissement ou une peine conventionnelle par la CPN. ...

d) Un avertissement ou une amende conventionnelle peut frapper l'employeur qui fait exécuter du travail au noir ou le favorise de manière délibérée.

**Art. 69** Obligations du travailleur

69.1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.

**Art. 70** Soins à apporter au matériel et à l'outillage

70.1 Le travailleur est tenu d'utiliser les machines, outils et véhicules dans les règles de l'art. En l'absence d'instructions, il s'efforcera spontanément d'en obtenir. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.

70.2 Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.

**Art. 71** Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs

- 71.1 Le travailleur soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
- 71.2 Il utilisera de manière appropriée les dispositifs de sécurité et de protection de la santé.
- 71.3 Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives ... de son employeur en matière de prévention des accidents. ...
- 71.4 ...

**Art. 72** Obligation de restituer

- 72.1 Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail tels que les plans, les descriptions, etc. à l'employeur.

**Art. 73** Application des instructions

- 73.1 Le travailleur suit les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi. En particulier:
  - a) Il établit les rapports de travail demandés avec soin et les livre dans les délais;
  - b) Il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstient de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
  - c) Il s'abstient, si le mandat l'exige, de fumer et de consommer des boissons alcoolisées pendant les horaires de travail;
  - d) Il prévient sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
  - e) Il porte une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

### **Règlement complémentaire relatif aux apprentis**

... Les dispositions contenues dans la CCT ainsi que les droits et obligations décrits sont aussi applicables aux apprentis des entreprises assujetties ... . Ces dispositions sont aussi valables pour les travailleurs qui effectuent un apprentissage complémentaire.

...

Pour les apprentis assujettis ... , les contributions aux frais d'exécution sont dues. Ces deniers sont affectés conformément aux dispositions de la CCT. Le montant des contributions aux frais d'exécution des apprentis est de 5 francs par mois. Quant à l'obligation de cotiser, les art. 20.5 et 20.6 de la CCT sont applicables.

### **Salaires minima des apprentis dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices:**

#### **Apprentis visant à l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC)**

1 <sup>re</sup> année	800 francs/mois
2 <sup>e</sup> année	1 000 francs/mois
3 <sup>e</sup> année	1 200 francs/mois

#### **Formation de deux ans avec attestation fédérale (ATF)**

1 <sup>re</sup> année	700 francs/mois
2 <sup>e</sup> année	900 francs/mois

**Art. 1** Ajustement du salaire (conformément à l'Art. 27 CCT)

1.1 ... , les salaires effectifs des travailleurs assujettis font l'objet chaque année au 1.1. d'une augmentation applicable à tous de 40 francs par mois ou de 22 centimes par heure et par travailleur. La hausse automatique du salaire réel est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25 % au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (travailleurs qualifiés > 60 mois). ...

**Art. 2** Salaires minima (conformément aux articles 24 CCT)

2.1 Les salaires minima ... sont les suivants:

Expérience dans la branche	Travailleur qualifié	Travailleur semi-qualifié	Travailleur qualifié
< = 12 mois	Fr. 4438.–	Fr. 4100.–	Fr. 3900.–
> 12 mois	Fr. 4616.–	Fr. 4244.–	Fr. 4017.–
> 24 mois	Fr. 4801.–	Fr. 4393.–	Fr. 4138.–
> 36 mois	Fr. 4993.–	Fr. 4547.–	Fr. 4262.–
> 48 mois	Fr. 5193.–	Fr. 4706.–	Fr. 4390.–
> 60 mois	Fr. 5401.–	Fr. 4871.–	Fr. 4522.–

Les salaires horaires minima ... sont les suivants:

Expérience dans la branche	Travailleur qualifié	Travailleur semi-qualifié	Travailleur qualifié
< = 12 mois	Fr. 24.35	Fr. 22.55	Fr. 21.45
> 12 mois	Fr. 25.35	Fr. 23.30	Fr. 22.05
> 24 mois	Fr. 26.40	Fr. 24.15	Fr. 22.75
> 36 mois	Fr. 27.45	Fr. 25.–	Fr. 23.40
> 48 mois	Fr. 28.55	Fr. 25.85	Fr. 24.10
> 60 mois	Fr. 29.70	Fr. 26.75	Fr. 24.85

**Art. 4** Allocations pour travaux extérieurs (conformément à l'art. 29 CCT)

4.1 ... l'allocation pour le repas de midi s'élève à 17 francs/jour.

**Art. 5** Utilisation d'un véhicule privé (conformément à l'art. 30 CCT)

5.1 En application de l'art. 30 CCT, l'indemnité pour l'utilisation d'un véhicule privé est de 60 centimes/km.



## Réglementation de la caution

### Art. 1 Principe

- 1.1 Pour garantir le paiement ... de la contribution aux frais d'exécution, ainsi que le respect de l'ensemble des exigences conventionnelles de la commission paritaire de la branche de l'enveloppe des édifices (CPN), chaque employeur qui exécute des travaux dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire pour la branche de l'enveloppe des édifices doit, avant de commencer les travaux, déposer à l'attention de la CPN une caution de 10 000 francs ou un montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être payée en espèces ou moyennant une garantie irrévocable d'un institut bancaire ou d'une compagnie d'assurance assujettie à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit aux versements en faveur de la CPN doit être réglé avec la banque ou la compagnie d'assurance et le but d'affectation doit y être stipulé. La caution déposée en espèces est versée par la CPN sur un compte bloqué, à un taux d'intérêts déterminé pour ce genre de comptes. Les intérêts demeurent sur le compte et ne seront libérés qu'avec la caution, déduction faite des coûts d'administration.

### Art. 2 Montant de la caution

- 2.1 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le volume de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est applicable à chaque année civile. Lorsque le volume de la commande excède la somme de 2000 francs mais ne dépasse pas 20 000 francs par année civile, la caution à fournir est de 5000 francs. Si le volume de la commande excède 20 000 francs par année civile, la caution à fournir est de 10 000 francs.

---

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	Fr. 2 000.–	Pas de caution
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

---

### Art. 3 Prise en compte

- 3.1 Sur le territoire de la Confédération Suisse, la caution ne doit être fournie qu'une seule fois. La caution est aussi à prendre en compte pour d'autres exigences de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve du versement d'une caution incombe à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

**Art. 4** Utilisation de la caution

- 4.1 La caution est utilisée pour payer les créances justifiées de la CPN dans l'ordre suivant:
1. couverture de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus;
  2. paiement des contributions aux frais d'exécution, selon l'art. 20 CCT.

**Art. 5** Activation de la caution

- 5.1 Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut activer la caution en vertu de l'art. 5.2.
- 5.2 Lorsque les conditions de l'art. 5.1 sont remplies, la CPN peut sans autre exiger une part ou la totalité de la caution auprès de l'institution compétente (banque/assurance), ceci suivant le montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôles et de procédure et/ou le montant de la contribution aux frais d'exécution, ou encore exiger l'imputation de la caution fournie en espèces.
- 5.3 Après le prélèvement de la caution par la CPN, celle-ci informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date du prélèvement et du montant prélevé. Simultanément, elle lui expose, sous forme de rapport écrit, les motifs pour lesquels la caution et le montant ont été prélevés.
- 5.4 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut former un recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.

**Art. 6** Renflouement de la caution après imputation

- 6.1 L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

**Art. 7** Libération de la caution

- 7.1 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent, dans les cas suivants, en demander la libération par écrit auprès de la CPN:
- a) lorsque l'employeur établi dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale a cessé définitivement ses activités dans la branche de l'enveloppe des édifices (juridiquement et de facto);

- b) lorsque l'entreprise de travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale en fait la demande (celle-ci est recevable au plus tôt 6 mois après l'expiration du contrat d'entreprise). Les conditions cumulées suivantes doivent obligatoirement être remplies:
- 1) Les créances (peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus, contribution à la formation continue et contribution aux frais d'exécution) ont été payées comme il se doit.
  - 2) La CPN n'a constaté aucune infraction aux dispositions de la CCT et toutes les procédures de contrôle sont closes.

**Art. 8** Sanctions lorsque la caution n'est pas fournie

- 8.1 Si l'employeur ne paie pas la caution nonobstant une mise en demeure, ce manquement sera sanctionné selon l'art. 13.4, ch. 8) CCT d'une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant de la caution demandée, à laquelle s'ajouteront les frais de procédure et administratifs. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de fournir une caution.

**Art. 9** Gestion de la caution

- 9.1 La CPN peut déléguer la gestion intégrale ou partielle de la caution.

**Art. 10** For juridique

- 10.1 En cas de différend, le for se situe au siège de la CPN, soit à Zurich, et la compétence incombe aux tribunaux ordinaires. Seul le droit suisse est applicable.

## Index alphabétique

Présentation:

- Les chiffres renvoient aux articles correspondants.
- A = annexe

13 <sup>e</sup> salaire	28	Durée du travail	31
<b>A</b>		Durée normale du travail	31
Abusif – Licenciement	61	<b>E</b>	
Absence pour cause de grossesse	52	Empêchement de travailler en raison	51
Accident – Empêchement	48	d'une fonction politique	
Accomplissement d'une obligation légale	51	Empêchement par accident	48
Adaptations salariales	24/27/A6	Empêchement par maladie	47
Allocations familiales	45	Empêchement pour protection civile	49
Allocations pour enfants	45	Empêchement pour service civil	49
Application des instructions	73	Empêchement pour service militaire	49
Apprentis – Règlement complémentaire	A2	Entreprise mixte – homogène	4
Assujettissement à la CCT	4	Entreprise mixte – structurée	4
Assurance obligatoire – Maladie	47	<b>F</b>	
Assurance-chômage	50	Prise de vacances	39
<b>B</b>		Fonction politique	51
But de la convention	2	Formation continue	44
<b>C</b>		Forme de résiliation des rapports de travail	54
Caisse de compensation familiale – Spida	A5	Frais de procédure	13
Catégories de salaires minima	24	<b>G</b>	
Caution	A8	<b>H</b>	
Certificat de travail	67	Heures supplémentaires	25/33
CFST	65	<b>I</b>	
Champ d'application géographique	3	Impossibilité de renoncer	63
Champ d'application personnel	5	Indemnités	A6
Champ d'application professionnel	4	Indemnités pour intempéries	50
Chômage partiel	50	Indemnités pour jours fériés	42
Commission paritaire nationale	9	Infractions des employeurs	14
Commission professionnelle paritaire	10	Infractions des travailleurs	15
Congé maternité	52	Institutions sociales	11
Contrat d'adhésion à la CCT	A7	Instructions	73
Contrats d'adhésion	18	Interdiction de résilier les rapports de	58
Contribution professionnelle et	20/A4	travail pour l'employeur	
contribution aux frais d'exécution		Interdiction de résilier les rapports de	59
Contributions employeurs	20	travail pour le travailleur	
Contributions travailleurs	20	Intérimaires	4.5/A1
Convention complémentaire	A6	Interruption du travail	35
Coopération	8	Interruption du travail quotidien	36
<b>D</b>		<b>L</b>	
Dates des vacances	39	Langues	75
Décompte du salaire	22	Liberté de coalition	12
Décompte du traitement	22	Licenciement abusif	61
Départ anticipé du travail	35	Licenciement immédiat	60
Dispositions complémentaires	7	<b>M</b>	
(locales / rég. / cant.)		Maladie – Empêchement	47
Dispositions minimales pour le personnel	A1	Matériel	66/70
des sociétés de placement et les intérimaires		Mise à disposition de la convention	76
Dispositions normatives	II.	Modèle de préretraite (MPR)	62
Dispositions relevant du droit des obligations	I.	Modifications de la convention	19
Divergences d'opinion	16	<b>N</b>	
Droits de l'employeur	64	<b>O</b>	
Durée de travail annuelle	31	Objectifs de la convention	2
Durée de validité de la convention	19		
Durée des vacances	37		

Obligation de décompte Spida-CAF	A5	Responsabilité civile	74
Obligation de restituer	72	Retard	35
Obligations de l'employeur	64	<b>S</b>	
Obligations du travailleur	69	Salaire afférent aux vacances	40
Outillage	66/70	Salaire au mérite	21
<b>P</b>		Salaire en cas d'empêchement de travailler	46
Paiement de la prime – Maladie	47	Salaire en cas de décès du travailleur	53
Paix du travail	8	Salaire horaire	23
Parties contractantes	1	Salaire mensuel	23
Peines conventionnelles	13	Salaire minimum – Droit	24
PERCO	65	Salaires minima	26/A6
Période d'essai – résiliation des rapports de travail de personnel à temps partiel	5	Service civil – Empêchement	49
Personnel intérimaire – dispositions minimales	A1	Service militaire – Empêchement	49
Personnes non assujetties	5	Sociétés de placement	A1
Pré retraite	62	Soin à apporter au matériel et à l'outillage	70
Prestations de remplacement Spida-CAF	A6	Spida – Caisse de compensation familiale	A5
Prévention des accidents de l'employeur	65	Statuts de l'association CPN	A3
Prévention des accidents du travailleur	71	Suppléments de salaire pour heures supplémentaires	25
Prévention des maladies de l'employeur	65	Suppléments pour travaux externes	29/A6
Prévention des maladies du travailleur	71	<b>T</b>	
Procédure de médiation	16	Temps anticipé	26/32
Protection civile – Empêchement	49	Temps récupéré	26
Protection contre le licenciement	57	Travail au noir	68
<b>Q</b>		Travail de nuit	26
		Travail des jours fériés	26
<b>R</b>		Travail du dimanche	26
Réduction des vacances	38	Travail du soir	26
Règlement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution	A4	Travail supplémentaire – volontaire	34
Règlementation des absences	43	Travaux externes	29
Règlementation des jours fériés	41	Tribunal arbitral	17
Remise de matériel, d'outils et de documents	66	<b>U</b>	
Résiliation des rapports de travail après la période d'essai	56	Utilisation d'un véhicule privé	30
Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai	55	<b>V</b>	
Respect de la convention	13	Véhicule	30
		Versements de régularisation	13
		Violations de la convention	13
		<b>Z</b>	