



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

du 6 septembre 2022

---

*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 (CCT) pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, conclue en avril 2022, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie des cantons de Zurich (à l'exception des plâtriers de la ville de Zurich), Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., Saint-Gall, Grisons, Argovie, Thurgovie, Jura, ainsi qu'à l'industrie de la peinture du canton du Tessin. L'art. 20 de la présente convention collective de travail ne s'applique pas au canton du Tessin.

<sup>2</sup> Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. Sont considérées comme entreprises et parties d'entreprises de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie celles qui

- a. appliquent de la peinture, des matériaux de stratification et de structure, posent des papiers peints, des tapis et des tissus de toutes sortes, mettent en place des revêtements sans joints sur les parois et les sols, effectuent des travaux d'embellissement de constructions et de parties construites, d'aménagements et d'objets, et les protègent contre les intempéries et autres influences (travaux de peinture);

<sup>1</sup> RS 221.215.311

- b. réalisent la construction de murs, de plafonds, de sols, posent des revêtements, des éléments d'isolation en tout genre, du crépissage intérieur, des ouvrages en stuc et en crépi, assainissent des constructions, protègent des constructions et des pièces d'oeuvre contre les influences physiques et chimiques, et celles provenant de matériaux de construction dangereux (travaux de plâtrerie).

<sup>3</sup> Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les travailleurs des entreprises et parties d'entreprise selon l'al. 2.

Sont exclus:

- a. des employés de commerce,
- b. des travailleurs de la profession exerçant une fonction dirigeante supérieure, p. ex. des directeurs,
- c. des apprentis.

<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 Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail<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. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution et à la formation initiale et continue (art. 20 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et 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. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 9.4 de la CCT.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 5**

L'arrêté du 13 octobre 2020<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie est abrogé.

**Art. 6**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022 et a effet jusqu'au 31 mars 2026.

6 septembre 2022

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ignazio Cassis  
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

<sup>4</sup> FF 2022 8103

## Convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

conclue en avril 2022

entre l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP),  
*d'une part*

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,  
*d'autre part*

---

### Clauses étendues

**Art. 6** Commissions professionnelles paritaires dans l'industrie  
de la peinture et de la plâtrerie

6.1 Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

Il existe une Commission professionnelle paritaire centrale des plâtriers-peintres (CPPC).

6.2 Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR)

Dans les différentes régions il existe des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR).

6.3 Compétences des commissions professionnelles paritaires

Les CPPR peuvent trancher en premier lieu à la demande de l'employeur ou du travailleur concerné, dans tous les litiges entre employeurs d'une part, et leurs travailleurs d'autre part, sur la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail.

Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier à la CPPC et aux CPPR, selon l'art. 357b, al. 1, CO:

1. l'exécution de l'action en constatation;
2. le contrôle du respect des dispositions normatives de la présente convention collective de travail dans les entreprises et sur les lieux de travail (y compris le respect de l'interdiction du travail à la tâche et au noir);
3. le prononcé et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais effectifs de contrôle et de procédure.

Contre les décisions de la CPPR, l'employeur ou le travailleur concerné peut, dans les 20 jours qui suivent la notification, adresser un recours motivé à la CPPC et lui soumettre des propositions écrites.

Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit aux contributions aux frais d'exécution.

#### 6.4 Contrôle

Afin de pouvoir contrôler l'application des dispositions du présent contrat, toutes les transactions salariales (comptabilité salariale, enregistrement des heures de travail, contrôles des horaires de travail selon l'art. 8.9 CCT), les rapports de travail, les décomptes des salaires, les pièces justificatives du paiement des salaires doivent être documentés. Les pièces justificatives doivent être conservées par l'entreprise durant cinq ans au moins.

Le délai d'archivage débute à la fin de l'année calendaire durant laquelle les dernières écritures comptables ont été effectuées.

La commission paritaire a le droit d'édicter des directives impératives pour l'exécution des contrôles et, le cas échéant, de coordonner ses activités avec d'autres organes d'application.

Tous les pièces et documents (format papier ou numérique) nécessaires pour les contrôles doivent être mis à la disposition des organes de contrôle mandatés par la commission paritaire.

#### 6.5 Peines conventionnelles

La CPPC comme les CPPR peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles. Le montant de la peine doit être versé dans le mois qui suit la notification de la décision.

- a. En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation monétaire soustraite au travailleur. Leur montant se calcule d'après les critères cumulatifs suivants:
  1. montant des prestations en espèces retenues à tort;
  2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles;
  3. circonstances, si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
  4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation;
  5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
  6. dimensions de l'entreprise;
  7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- b. Par ailleurs, une peine conventionnelle peut être infligée pour les infractions suivantes à la CCT:
  1. L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 15 000 francs comme il suit:
    - Entreprises avec 1 à 2 travailleurs: maximale de Fr. 2 000.–
    - Entreprises avec 3 à 6 travailleurs: maximale de Fr. 4 000.–

- Entreprises avec 7 à 10 travailleurs: maximale de Fr. 7 000.–
- Entreprises avec 11 à 15 travailleurs: maximale de Fr. 12 000.–
- Entreprises avec 16 à 20 travailleurs: maximale de Fr. 14 000.–
- Entreprises avec plus de 20 travailleurs:  
maximale de Fr. 15 000.–

Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait, mais qu'il ne correspond pas aux conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de façon appropriée.

2. Celui que ne conserve pas les pièces et documents comptables selon l'art. 6.4, 1<sup>er</sup> alinéa CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 15 000 francs.
  3. Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 6.4 CCT, exigés préalablement par écrit par l'organe mandaté du contrôle et rendant ainsi un contrôle ordinaire impossible, alors qu'il les avait conservés comme il se doit, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 15 000 francs.
  4. Celui qui viole les dispositions sur la sécurité au travail et la protection de la santé au sens de l'art. 19 CCT, sera sanctionné comme il suit:
    - Entreprises avec 1 travailleur: maximale de Fr. 500
    - Entreprises avec 2 à 5 travailleurs: maximale de Fr. 1 000
    - Entreprises avec 6 à 10 travailleurs: maximale de Fr. 1 500
    - Entreprises avec 11 à 20 travailleurs: maximale de Fr. 2 000
    - Entreprises avec plus de 20 travailleurs: maximale de Fr. 2 500
  5. En cas de violation de l'interdiction du travail à la tâche resp. au noir conformément à l'art. 21 et 22 de la convention collective de travail, une peine conventionnelle maximale de 50 000 francs, respectivement de 25 000 francs par poste de travail peut être infligée à l'employeur ou au travailleur.
  6. Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 1 de l'appendice, nonobstant une sommation, ou s'en dérobe partiellement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
- 6.6 Frais de contrôle
- Lorsque des contrôles révèlent des infractions aux obligations conventionnelles, la CPPC comme les CPPR peuvent ajouter les frais de contrôle justifiés (pour les dépenses occasionnées aux mandataires ainsi qu'à la CPPC et aux CPPR) indépendamment des peines conventionnelles infligées aux employeurs ou aux travailleurs fautifs.
- 6.7. Frais de procédure
- Aussi bien la CPPC que les CPPR peuvent condamner les employeurs ou les travailleurs ayant violé les dispositions de la présente convention collective de travail à assumer les frais de procédure ... .

**Art. 7** Engagement et résiliation

## 7.1 Début des rapports de travail

Les rapports de travail commencent au plus tard à la date d'entrée en fonction convenue.

## 7.2 Personnes occupées à temps partiel

Les personnes occupées à temps partiel sont entièrement soumises à la convention collective de travail et ont en principe droit aux mêmes conditions de salaire et de travail que les autres travailleurs, proportionnellement au temps de travail fixé et effectué.

Dans les contrats de travail à temps partiel, le taux d'occupation, le temps de travail à effectuer, les jours de travail habituels ainsi que le salaire doivent être stipulés par écrit.

## 7.3. Résiliation

## 7.3.1 Délais de congé

Les délais de congé suivants s'appliquent à la résiliation des rapports de travail:

- pendant le temps d'essai de 2 mois 1 semaine, pour la fin d'une semaine
- lorsque les rapports de travail ont duré moins d'un an 2 semaines, pour la fin d'une semaine
- lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an 1 mois, pour la fin d'un mois
- à partir de la 7<sup>e</sup> année de service 2 mois, pour la fin d'un mois
- à partir de la 10<sup>e</sup> année de service révolue 3 mois, pour la fin d'un mois

## 7.3.2 Résiliation abusive

Si des travailleurs sont empêchés de travailler pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail ne peuvent pas être résiliés par l'employeur, après la période d'essai:

- ...
- à partir de la 6<sup>e</sup> année de service ou après 45 ans révolus, le licenciement ne peut pas avoir lieu aussi longtemps que subsiste un droit à des indemnités journalières. Si l'incapacité de travailler a duré plus d'une année et que la capacité de travail intégrale au sens du contrat d'engagement semble médicalement peu probable, le licenciement peut être prononcé pour la fin du droit aux indemnités journalières, moyennant un préavis d'un mois au moins.

---

**Art. 8** Durée du travail**8.1** Règle

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception. C'est la CPPC qui statue sur les exceptions.

**8.2** Durée normale du travail

La durée quotidienne moyenne normale du travail productif est de 8 heures.

La durée hebdomadaire moyenne normale du travail productif est de 40 heures.

La durée annuelle normale du travail est, pour les années 2022 et 2023, de 2080 heures brutes chacune (base de calcul: 260 jours de travail x 8 heures) et pour l'année 2024, de 2096 heures brutes (base de calcul: 262 jours de travail x 8 heures).

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée hebdomadaire et annuelle normale du travail se calcule proportionnellement au taux d'occupation (40 heures x taux d'occupation en % [=durée hebdomadaire normale du travail], 2080 ou 2096 heures x taux d'occupation en % [=durée annuelle normale du travail]).

Sont réputées heures de travail productives toutes les activités exercées sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant, notamment la réception du travail, la charge et la décharge de matériel, le temps de voyage qui doit être indemnisé, le transfert d'un chantier à un autre ainsi que tous les travaux de préparation, de rangement et de nettoyage sur le chantier ou dans le magasin. Le temps que les travailleurs prennent pour se changer et les pauses ne sont pas considérés comme des heures de travail productives.

**8.3** Durée de travail maximale

Pour les travailleurs au taux d'occupation de 80 % et plus, la durée hebdomadaire maximale du travail est de 48 heures.

Pour les travailleurs au taux d'occupation de moins de 80 %, la durée quotidienne maximale du travail est de 9,6 heures.

**8.4** Majorations et compensation des heures supplémentaires**8.4.1** Majorations en temps libre pour travail supplémentaire, pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Lorsque les durées maximales du travail conformément à l'art. 8.3 CCT sont dépassées, le temps de travail excédant cette durée doit être crédité d'une majoration en temps libre de 25 %.

Le travail de nuit périodique (de 20.00 à 06.00), le travail du dimanche et des jours fériés donnent lieu à une majoration en temps libre de 100 %.

#### 8.4.2 Compensation (compensation avec des congés et paiement)

Les heures de travail supplémentaires ordonnées par l'employeur et les indemnités pour travail supplémentaire se compensent par du temps libre.

Lorsqu'à la fin de l'année calendaire, la durée annuelle normale du travail (cf. art. 8.2 CCT) est dépassée, ces heures effectuées en plus doivent en principe être compensées par des congés de même durée avant la fin avril de l'année suivante.

Exceptionnellement et uniquement à la demande du travailleur, le délai de compensation des heures excédentaires peut être prolongé jusqu'à la fin septembre de l'année suivante, au maximum. L'employeur doit alors en aviser la CPPR compétente jusqu'à la fin avril de l'année.

Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par des congés de même durée avant la fin avril de l'année suivante, elles devront dans tous les cas être payées avec une majoration de 25 %, part du 13<sup>e</sup> salaire incluse. A la demande du travailleur, l'employeur peut, en vertu d'une convention écrite, payer sans majoration uniquement les heures qui excèdent le nombre de 80 heures supplémentaires.

Si à la fin des rapports de service les heures de travail définies dans la CCT étaient dépassées considérablement, les heures qui n'auront pas été compensées devront être payées moyennant une majoration de 25 %, part du 13<sup>e</sup> salaire incluse.

#### 8.5 Calcul des prestations compensant le salaire

La durée quotidienne moyenne normale du travail de 8 heures s'applique au calcul des prestations compensant le salaire et à leur inscription dans la formule de contrôle du temps de travail.

Cette règle s'applique aussi aux travailleurs à temps partiel pour les jours de travail habituels convenus.

#### 8.6 Absences

Sont considérées comme des heures payées pouvant être créditées à raison de 8 heures par jour dans le cadre du contrôle du temps de travail:

- les absences justifiées et absences de courte durée: art. 11 convention collective de travail;
- les vacances: art. 12.1 convention collective de travail;
- les jours fériés: art. 12.2, convention collective de travail;
- l'absence pour cause de maladie: art. 13, convention collective de travail;
- l'absence pour cause d'accident: art. 14, convention collective de travail;
- les absences pour cause de grossesse et le congé maternité: art. 15, convention collective de travail;
- Service militaire, civil et de protection, journée d'information et journées de recrutement: art. 16, convention collective de travail;
- le chômage partiel et la perte de travail pour cause d'intempéries;

- les autres heures ou jours fixés, soit sur le plan régional, soit par l'entreprise.

Pour les travailleurs à temps partiel, 8 heures de travail (pour une journée ouvrable entière) doivent être créditées pour les absences payées qui surviennent les jours de travail habituels convenus.

#### 8.7 Heures manquées

Toutes les absences non mentionnées à l'art. 8.6 sont considérées comme des heures manquées à cause du travailleur. Si ces heures sont rattrapées avant ou après, elles ne comptent en aucun cas comme des heures supplémentaires. Elles sont enregistrées dans un rapport 1:1.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, il reste des heures manquées à cause du travailleur, elles peuvent être déduites du salaire.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, le travailleur n'a pas pu accomplir le nombre d'heures de travail prévu par la CCT pour cause de demeure de l'employeur, ces heures manquées ne peuvent pas être déduites au travailleur.

#### 8.9 Contrôle du temps de travail

Les heures de travail doivent être minutieusement notées sur la base des rapports de travail de l'entreprise. Le système de contrôle du temps de travail mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être utilisé.

Les entreprises qui transgressent cette obligation se verront infliger une peine conventionnelle selon l'art. 6.5, let. b, ch. 1. CCT.

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail.

### Art. 9 Salaires

#### 9.1 Classifications

Les travailleurs soumis ... sont classés individuellement lors de leur engagement, selon leur activité, leur fonction et leur qualification professionnelle. La classification doit être mentionnée sur le décompte salarial.

##### **Catégorie «V» – Chefs d'équipe**

Sont considérés comme chefs d'équipe resp. classés en conséquence, tous les travailleurs ayant fréquenté avec succès une école de chefs d'équipe reconnue par l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres ou une formation équivalente dans le secteur de l'UE, et considérés et employés comme tels par leur employeur. Les autres chefs d'équipe employés jusque-là par un employeur conservent leur statut.

##### **Catégorie «A» – Plâtriers-peintres professionnels**

Sont considérés comme plâtriers-peintres professionnels, tous les travailleurs de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture en possession d'un certificat fédéral de capacité (de fin d'apprentissage) (CFC) de plâtrier ou de peintre

(art. 38 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle [RS 412.10]) à partir de trois ans d'expérience professionnelle dans la branche ainsi que tous les travailleurs ayant une qualification équivalente et qui exécutent de façon indépendante des travaux professionnels selon l'art. 24 de la présente convention collective de travail. Les travailleurs titulaires d'autres certificats de formation, p. ex. les doreurs, ne sont pas automatiquement considérés comme des professionnels.

#### **Catégorie «B» – Simples Plâtriers-peintres**

Sont considérés comme simples plâtriers-peintres, tous les travailleurs qui exécutent des travaux professionnels de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture selon l'art. 24 CCT, mais sans satisfaire aux exigences requises pour les plâtriers-peintres professionnels. Les personnes titulaires d'une AFP (formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale) mutent automatiquement dans la catégorie B après avoir acquis trois ans d'expérience professionnelle dans la branche.

#### **Catégorie «C» – Travailleurs non qualifiés**

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés tous les travailleurs qui sont employés au maximum durant 4 ans dans l'industrie de la plâtrerie et de la peinture. Passé ce délai, le transfert se fait automatiquement dans la catégorie B.

#### **Catégorie «D» – Étrangers à la branche**

Les travailleurs n'ayant pas d'expérience spécifique à la branche de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie sont considérés, durant les 12 premiers mois d'engagement, comme étrangers à la branche, après quoi ils sont automatiquement transférés dans la catégorie C (travailleurs non qualifiés).

### 9.2 Salaire mensuel et paiement du salaire

D'une manière générale, les salaires sont mensualisés (en fonction des heures).

Le décompte de salaire est établi chaque mois.

Le salaire et la compensation des débours ne sont pas versés en numéraires mais virés chaque mois en francs suisses.

### 9.3 Salaires de base (salaires minima)

Sur la base de l'échelonnement pratiqué, les salaires minima (salaire brut, Fr.) figurent ci-dessous. Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire minimum se calcule proportionnellement au taux d'occupation.

| Catégorie salariale  | Peintre<br>Fr. | Plâtrier<br>Fr. |
|--|----------------|-----------------|
| V Chef d'équipe  | 5644.–         | 5856.–          |
| A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience | 4951.–         | 5167.–          |
| B Simples plâtrier-peintres                                  | 4567.–         | 4741.–          |
| C Travailleurs non qualifiés                                 | 4354.–         | 4515.–          |

| Catégorie salariale  | Peintre<br>Fr. | Plâtrier<br>Fr. |
|--|----------------|-----------------|
| D Étrangers à la branche   | 4072.–         | 4183.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage   | 4251.–         | 4413.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4486.–         | 4647.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4750.–         | 4966.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage | 3904.–         | 4047.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4126.–         | 4282.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4346.–         | 4512.–          |

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, les salaires minima (salaire brut, Fr.) suivants sont à verser par catégorie salariale:

| Catégorie salariale  | Peintre<br>Fr. | Plâtrier<br>Fr. |
|--|----------------|-----------------|
| V Chef d'équipe  | 5669.–         | 5881.–          |
| A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience                       | 4976.–         | 5192.–          |
| B Simples plâtrier-peintres  | 4592.–         | 4766.–          |
| C Travailleurs non qualifiés   | 4379.–         | 4540.–          |
| D Étrangers à la branche   | 4097.–         | 4208.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage   | 4276.–         | 4438.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4511.–         | 4672.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4775.–         | 4991.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage | 3929.–         | 4072.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4151.–         | 4307.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4371.–         | 4537.–          |

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2024, les salaires minima (salaire brut, Fr.) suivants sont à verser par catégorie salariale:

| Catégorie salariale  | Peintre<br>Fr. | Plâtrier<br>Fr. |
|--|----------------|-----------------|
| V Chef d'équipe  | 5694.–         | 5906.–          |
| A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience                       | 5001.–         | 5217.–          |
| B Simples plâtrier-peintres  | 4617.–         | 4791.–          |
| C Travailleurs non qualifiés   | 4404.–         | 4565.–          |
| D Étrangers à la branche   | 4122.–         | 4233.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 1 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4301.–         | 4463.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4536.–         | 4697.–          |
| Titulaires du CFC, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage    | 4800.–         | 5016.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage | 3954.–         | 4097.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4176.–         | 4332.–          |
| Titulaires de l'AFP, au cours de la 3 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage  | 4396.–         | 4562.–          |

...

Les dispositions salariales des catégories B, C et D ne sont en général applicables qu'à des travailleurs âgés de 18 ans révolus et plus.

...

D'entente avec la commission professionnelle paritaire régionale, ou, à défaut de celle-ci, en accord avec la commission professionnelle paritaire centrale, des dérogations aux salaires de base peuvent être accordées pour les travailleurs dont la capacité de travail est réduite; dans ce cas, la commission professionnelle responsable fixe un nouveau salaire minimum après examen précis des faits.

#### 9.4 Augmentations de salaire

Les salaires mensuels effectivement payés (salaire brut = salaire avant les déductions) de tous les travailleurs assujettis ... sont augmentés dès l'entrée en vigueur de l'extension, ainsi qu'au 1<sup>er</sup> avril 2023 et au 1<sup>er</sup> avril 2024, de 50 francs par mois pour tous dans l'ensemble des catégories.

## 9.6 13<sup>e</sup> salaire mensuel

Les travailleurs bénéficient d'un plein salaire mensuel moyen supplémentaire. Celui-ci est payé à la fin de l'année calendaire ou au prorata, deux fois par année, en juin et en décembre.

Les travailleurs dont les rapports de travail n'ont pas duré au moins un mois à compter de l'entrée en service ne bénéficient pas du 13<sup>e</sup> salaire. Il en va de même pour les travailleurs ayant résilié les rapports de travail de manière incorrecte ou qui sont licenciés avec effet immédiat pour de justes motifs.

Si les rapports de travail sont résiliés correctement au cours de l'année civile et s'ils ont duré au moins un mois, le travailleur a droit au versement du 13<sup>e</sup> salaire pro rata temporis. Dans ce cas, le 13<sup>e</sup> salaire mensuel est versé en même temps que le dernier salaire.

## Art. 10 Compensation des débours

### 10.1 Indemnité pour le repas de midi

L'employeur verse aux travailleurs une indemnité en guise de compensation des débours pour le ravitaillement pris à l'extérieur. D'entente avec les travailleurs, l'entreprise peut choisir entre deux variantes pour la durée de l'extension:

- a. Une indemnité forfaitaire de 262 francs par mois; pour les travailleurs à temps partiel, l'indemnité forfaitaire mensuelle se calcule proportionnellement au taux d'occupation.
- b. Une indemnité maximale de 20 francs par repas principal.

Si l'indemnité est versée selon la variante a) les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) donnent droit à une déduction de 13.50 francs par jour. Pour les travailleurs à temps partiel, cette déduction se calcule proportionnellement au taux d'occupation.

L'indemnité selon la variante b. doit être servie lorsque le travailleur qui exécute un travail à l'extérieur ne peut pas rentrer pour prendre le repas de midi au lieu du ravitaillement usuel ou au domicile de l'entreprise ou si le travailleur ne peut pas rentrer chez lui et subit, de ce fait, une perte financière. De plus, l'indemnité selon la variante b. n'est due que si le repas de midi est pris dans un restaurant, un snack ou une cantine (le catering et le ravitaillement pris sur le chantier ne donnent pas droit à l'indemnité) et qu'une quittance y relative est fournie à l'employeur.

### 10.2 Indemnité kilométrique

Si le travailleur utilise, sur ordre exprès de l'entreprise, sa voiture particulière, il a droit à une indemnité d'au moins 70 centimes par kilomètre. L'indemnité pour l'utilisation d'une moto est de 45 centimes par kilomètre.

Si le travailleur souhaite commencer ou finir sa journée de travail de manière flexible et organiser son déplacement jusqu'au ou depuis le chantier de manière individuelle, l'indemnité kilométrique n'est pas due.

**Art. 11** Versement du salaire en cas d'absences

Le travailleur a droit à des jours sans travail indemnisés à plein salaire, à condition que les événements mentionnés coïncident avec des jours de travail:

- 1 jour en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'une année et ne sont pas résiliés, une fois au cours d'une période de trois années;
- 1 jour en cas de mariage du travailleur;
- 10 jours congé paternité lors de la naissance d'un propre enfant du travailleur. L'utilisation du congé de paternité est régie par l'art. 329g CO. Les indemnités de l'assurance perte de gain (APG) reviennent à l'employeur;
- 2 jours en cas de décès des frères et sœurs ou d'un des beaux-parents du travailleur;
- 3 jours en cas de décès du conjoint(e) ou du / partenaire enregistré, d'un enfant ou d'un des parents du travailleur.

Pour les courtes absences mentionnées ci-après, la perte de gain est compensée pendant une durée limitée:

- a. pour l'exercice d'obligations officielles, dans la mesure où celles-ci ne peuvent être accomplies en dehors des heures de travail;
- b. pour l'exercice d'une charge officielle, à condition que lors de son acceptation il ait été convenu que l'employeur soit tenu de compenser la perte de salaire;
- c. pour des consultations chez le médecin et chez le dentiste, mais seulement à titre exceptionnel et s'il s'agit de cas aigus ou d'accidents.

Dans les cas relevant des lettres a. et b., les indemnités éventuelles, jetons de présence, etc., sont imputés sur le salaire que doit verser l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse que du remboursement de frais.

**Art. 12** Vacances et jours fériés

## 12.1 Vacances

Tous les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.

Tous les travailleurs entre 20 ans révolus et 50 ans révolus ont annuellement droit à 22 jours ouvrables de vacances.

Tous les travailleurs ayant 50 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.

Cinq, resp. dix jours de vacances selon l'art. 12 doivent être pris pendant les mois d'hiver (entre novembre et mars). Il incombe à l'employeur de fixer la date exacte. Si les nécessités de l'entreprise l'exigent, un certain nombre de jours de vacances pourront être fixés par l'employeur entre Noël et Nouvel An.

...

## 12.2 Jours fériés

Tous les travailleurs ont droit au salaire durant 9 jours fériés au maximum par an (1<sup>er</sup> août, fête nationale, compris) lorsque ceux-ci tombent sur des jours ouvrables (du lundi au vendredi).

Les travailleurs engagés exceptionnellement et pour des raisons justifiées à l'heure, ont droit à une indemnité de vacances de 3.59 % à compter sur le salaire de base et les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

... Les jours fériés donnant droit à une indemnisation qui tombent dans la période des vacances ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances.

### Art. 13 Assurance pour indemnité journalière en cas de maladie

Tous les travailleurs assujettis ... doivent bénéficier d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie, conclue par l'employeur. Sont exclus de l'obligation d'assurance par l'employeur, les travailleurs ayant droit à l'AVS, pour lesquels l'obligation de l'employeur de servir le salaire en cas de maladie est réglé par l'art. 324a CO.

#### 13.1. Les conditions d'assurance suivantes doivent être remplies:

- a) La couverture d'assurance débute le premier jour de travail (début des rapports de service) ou le jour auquel le travailleur devait entrer en service. Les travailleurs doivent être assurés sans réserve en fonction du degré de leur emploi. L'assurance peut faire dépendre l'entrée en vigueur de la couverture du degré de capacité de travail de la personne à assurer.
- b) La durée des prestations est de 730 jours (temps d'attente inclus) par cas de maladie; la réapparition d'un cas de maladie est considéré, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le temps d'attente, comme nouveau cas de maladie lorsque la capacité de travailler de l'assuré a été de 12 mois consécutifs.
- c) Lorsque les rapports de service cessent durant une maladie, le travailleur reste assuré auprès de l'assurance collective jusqu'à ce qu'il ait recouvré sa capacité de travailler ou jusqu'à l'épuisement de ses droits aux prestations, selon la lettre b.  
Lorsque les rapports de service sont limités à 3 mois au plus ainsi qu'en cas de résiliation durant la période d'essai, le droit aux prestations d'assurance cesse avec la fin des rapports de service.
- d) Indemnisation de 80% du dernier salaire brut convenu (13<sup>ème</sup> salaire mensuel inclus) auxquels s'ajoutent les allocations pour enfants, légales, dans la mesure où elles ne sont pas versées ailleurs.
- e) Versement de l'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail partielle, en fonction du degré de celle-ci, à condition que l'incapacité de travailler représente 25% au moins.
- f) Exonération du service des primes durant le service des indemnités journalières.
- g) Si les prestations coïncident avec celles d'autres assurances sociales (par ex. l'AI) le droit porte sur 90% du dernier salaire brut convenu

(13<sup>ème</sup> salaire mensuel incl.), sans toutefois excéder le montant du salaire net actuel payé.

- h) Dans tous les cas d'absences dans lesquels la responsabilité de l'assuré n'est pas engagée, l'obligation de l'employeur de verser le salaire prend fin au terme des rapports de service. A la fin des rapports de service, les travailleurs sont informés par écrit sur la possibilité de contracter une assurance conventionnelle ainsi que sur l'obligation du travailleur d'annoncer à son assurance maladie la suppression de l'assurance accident de l'employeur. Les travailleurs sont également informés, à la fin des rapports de service sur la possibilité d'adhérer dans les 90 jours à une assurance collective d'indemnités journalières, individuelle.

### 13.2. Choix de l'assurance

Seules peuvent être considérées des compagnies d'assurance qui sont affiliées au libre passage de Santésuisse ou de l'association suisse d'assurances.

### 13.3 Obligation faite à l'employeur de verser le salaire en cas de délai d'attente / jours de carence

Lorsque l'employeur a conclu un contrat d'assurance d'indemnité journalière maladie prévoyant un différé des prestations (délai d'attente), il doit verser 80 % du salaire assuré pendant ce temps d'attente conformément à l'art. 13.1 lit. d CCT.

En sont exceptés les deux premiers jours de maladie (=jours de carence) dans la mesure où le travailleur travaille pour la même entreprise depuis moins de quatre ans, ou le premier jour de maladie (=jour de carence) si le travailleur est occupé par la même entreprise depuis plus de quatre ans.

Si une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie survient dans un délai de 90 jours civils après la reprise du travail, aucun nouveau jour de carence ne peut être imputé au travailleur.

### 13.4 Primes

Les primes d'assurance doivent être payées par l'employeur.

La prime d'assurance effective est répartie à parts égales (50-50) entre l'employeur et le travailleur.

La part des primes du travailleur est déduite du salaire mensuellement.

### 13.5 Responsabilité et obligation d'informer de l'employeur

Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie souscrite et cofinancée par l'employeur sont assimilées à des versements de salaire au sens de l'art. 324a CO. L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une entrave coupable aux conditions générales d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur ait fait droit à son obligation d'informer. Si les dispositions d'assurance ne suffisent pas à ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

### 13.6 Médecins de confiance

... Les employeurs sont libres quant à la mise en place de systèmes de contrôle des absences en cas de maladie et d'accident, à condition que la protection des données soit assurée.

Les employeurs tenteront, dans la mesure des possibilités inhérentes à l'entreprise, d'offrir des places de travail appropriées aux membres de la branche atteints dans leur santé.

### Art. 15 Absences pour cause de grossesse, congé maternité

- 15.1 En cas de grossesse, la travailleuse est tenue d'informer ses supérieurs à temps de sorte que les dispositions de protection découlant du droit sur le travail puissent être respectées et afin de régler l'emploi après la naissance. ...
- 15.2 En cas d'incapacité de travail due à des complications de la grossesse attestées par le médecin, le salaire est servi comme en cas de maladie. ...
- 15.3 Pour les travailleuses qui ont été assurées obligatoirement conformément aux dispositions légales de l'AVS durant les neuf mois qui ont précédé l'accouchement et qui, au cours de cette période, ont exercé une activité lucrative et sont sous contrat d'engagement au moment de l'accouchement, le congé de maternité est de 16 semaines, au cours desquelles 80 % du salaire versé jusque-là doit être payé. Le congé de maternité doit débiter 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. 14 semaines de ce congé de maternité doivent être prises après l'accouchement. Les éventuelles prestations d'assurances respectivement la compensation salariale en cas de maternité au sens de la loi sur l'allocation pour pertes de gain (APG) doivent être considérées; c'est-à-dire qu'elles sont dévolues à l'employeur.
- 15.4 Si l'assureur ne paie pas de prestations (indemnités journalières en cas de maladie; uniquement avant l'accouchement), le maintien du salaire par l'employeur ne se fait qu'en conformité de l'art. 324a CO. Lorsque l'APG ne fournit pas de prestations après l'accouchement, le maintien du salaire par l'employeur ne durera que 8 semaines au plus.

### Art. 16 Service militaire, civil et service de protection, journée d'information et journées de recrutement

Pour la participation à la journée d'information et les journées de recrutement ainsi que pour l'accomplissement du service militaire, civil ou de protection, le travailleur a droit aux indemnités suivantes (pourcentage de la perte salariale):

|  | Célibataires | Travailleurs mariés et célibataires assumant des obligations d'entretien |
|--|--------------|--|
| Journée d'information et journées de recrutement | 80 %         | 100 %  |
| Ecoles de recrues comme recrues                  | 80 %         | 100 %  |

|  | Célibataires | Travailleurs mariés et<br>célibataires assumant<br>des obligations<br>d'entretien |
|--|--------------|---|
| Pendant la formation de base de service militaire,<br>civil ou dans la protection civile   | 80 %         | 100 %   |
| Ecoles de cadres et paiement des galons  | 100 %        | 100 %   |
| Pendant le reste de sa période de service militaire,<br>civil ou dans la protection civile | 100 %        | 100 %   |

...

Pour autant qu'elle n'exécède pas les taux fixés ci-dessus, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

#### **Art. 18** Vêtements de travail

Les travailleurs dont les rapports de travail ont duré plus d'un an recevront chaque année gratuitement de l'employeur deux paires de vêtements de travail.

#### **Art. 19** Sécurité au travail et protection de la santé

Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et techniquement possibles pour satisfaire aux dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les moyens et mesures de sécurité et de protection de la santé.

Il existe une «Commission pour la sécurité au travail et la protection de la santé» (CSTPS) chargée des questions spécifiques y relatives. Celle-ci recommande ou ordonne des mesures appropriées d'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

##### 19.1 Solution de branche MSST

...

La solution de branche «La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie» (solution de branche MSST), élaborée par la CSTPS et approuvée par la CFST le 15 octobre 1999, s'applique à toutes les entreprises.

La solution de branche MSST impose aux employeurs et à leurs travailleurs l'obligation de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est à la fois une responsabilité qui incombe à la direction, et une préoccupation constante de tout travailleur.

## 19.2 Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'appliquer la solution de branche MSST dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité.

Moyennant le guide de la solution de branche MSST et les listes des dangers, les listes de contrôle et les mesures y figurant, chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie.

Les travailleurs ou leurs représentants d'entreprises doivent être informés et consultés à temps sur les questions concernant l'application de la solution de branche MSST et avant tout lorsque des mesures spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.

L'employeur est tenu d'annoncer un travailleur pour la formation de «personne de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé PERCO» (cours de base) et de veiller à ce que celles-ci suivent les cours de formation continue obligatoires tous les trois ans ou au plus tard avant le changement de sujet prioritaire.

Lors d'un contrôle, l'employeur doit présenter la déclaration d'adhésion et le manuel (personnel) de la solution de branche MSST ainsi que l'attestation de participation au cours de base de PERCO ou au cours de formation continue de PERCO.

Les employeurs qui violent les obligations prévues à l'art. 19.2 CCT se voient infliger une peine conventionnelle conforme à l'art. 6.5, let. b, ch. 4 CCT.

## 19.3 Obligations du travailleur

Les travailleurs sont tenus de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité sur le lieu de travail et de protection de la santé, et d'y participer activement.

Les travailleurs nommés par l'employeur ont l'obligation de suivre les cours de formation pour «Personnes de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé» (PERCO); ils doivent remplir consciencieusement les obligations y relatives dans l'entreprise.

## 19.4 Position des PERCO

Les PERCO nommées par l'employeur et formées ont une fonction dirigeante et de contrôle dans l'entreprise. Elles ont le droit de donner des instructions impératives à tous les travailleurs en ce qui concerne l'application de la solution de branche MSST et lors des contrôles sur l'observation des directives sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail.

Les PERCO sont les conseillères directes de l'employeur, à tous les niveaux de la sécurité sur le lieu du travail et de la protection de la santé. Elles ont le droit de lui soumettre des propositions sur l'application de mesures.

## 19.5 Exception

Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la directive CFST no 6508 ne sont pas soumises aux art. 19.1 à 19.4.

**Art. 20** Contributions aux frais d'exécution et à la formation initiale et continue

...

Pour l'exécution de la présente convention collective de travail de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, ... , les employeurs devront verser une contribution mensuelle de 10 francs ainsi qu'une cotisation mensuelle supplémentaire de 5 francs par travailleur. Les travailleurs versent une cotisation mensuelle de 7 francs jusqu'au 30 septembre 2022 et de 10 francs dès le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

... L'employeur est tenu de remettre aux travailleurs l'attestation de versement ... pour la retenue faite pour les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue.

**Art. 21** Interdiction du travail à la tâche

Le travail à la tâche est interdit dans l'industrie de la plâtrerie-peinture. Est considéré comme travail à la tâche tout travail dont la rémunération ne dépend pas en principe du temps, mais du volume ou du résultat du travail.

Les petites primes ou les rémunérations octroyées sporadiquement ne sont pas considérées comme des rémunérations à la tâche.

**Art. 22** Interdiction du travail au noir

L'exécution de tout travail professionnel pour des tiers (travail au noir) est interdite aux travailleurs. ...

Lorsqu'un travailleur à temps partiel souhaite exercer une activité accessoire, il doit informer l'employeur au préalable du taux d'occupation en question et du nombre d'heures de travail à fournir. Dans ce cas, il n'y a pas travail au noir au sens de l'al. 1.

Toute complicité de travail au noir est également interdite. Est entre autres coupable de complicité l'employeur qui omet de prendre les mesures nécessaires d'élucidation inhérentes à un nouveau rapport de service (licenciement par le dernier employeur ou existence d'un emploi à temps partiel).

**Art. 23** Égalité et interdiction de discrimination

L'employeur veille à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et tolérant et qu'il n'y aient pas des désavantages ni de discriminations en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la classe sociale, de la forme de vie, de la religion, des idéologies ou des convictions politiques, d'un handicap physique ou psychique ou de restrictions physiques. Les entrepreneurs veillent à ce que la culture de communication soit franche et sans contraintes afin de prévenir le harcèlement moral.

**Art. 25**            Perfectionnement professionnel

Selon un accord commun entre employeur et travailleur, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel, soutenus par le Gimafonds, est à promouvoir. Chaque collaborateur doit pouvoir consacrer jusqu'à 5 jours par année civile à la fréquentation de cours.

## Caution

### Art. 1 Principe

- 1.1 Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) et centrale (CPPC) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ professionnel de la convention collective pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPPC une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de la FINMA. Le droit à l'encaissement par la CPPC et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPPC sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libération de la caution. Lors de la libération de la caution (clôture), la CPPC est habilitée à répercuter les frais bancaires et à les faire prélever.

### Art. 2 Montant de la caution

Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPPC lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

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

**Art. 3** Imputabilité

Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve du versement de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

**Art. 4** Affectation de la caution

La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées des CPPR et de la CPPC:

1. Le paiement des peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue, conformément à l'art. 20 CCT.

**Art. 5** Sollicitation de la caution

- 5.1 Chaque forme de cautionnement doit permettre à la CPPC, moyennant un préavis écrit de 15 jours stipulant l'intention de réalisation de la caution, de l'imputer lorsque les conditions que voici sont remplies:
  1. Lorsque la décision de la CPPR constatant la violation de la CCT, assortie des moyens de droit, a été notifiée à l'employeur concerné (art. 6.3 CCT) et que ce dernier, *ou*
  2. a renoncé aux moyens de droit (recours) et que dans le délai imparti, il n'a versé ni la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPR, *ou*
  3. si après avoir considéré les moyens de droit (recours), la décision de la CPPC n'est pas acceptée, respectivement que la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés au compte de la CPPC, ou si, à la suite d'une mise en demeure écrite, les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue stipulées à l'art. 20 CCT n'ont pas été payées dans le délai imparti.
- 5.2 Lorsque les conditions de l'art. 5.1 de cette annexe sont remplies, la CPPC peut, sans autre, exiger auprès de l'instance compétente (banque / assurance) un versement partiel ou intégral de la caution (suivant le montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le montant dû pour les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ou encore exiger l'imputation sur la caution versée en espèces.
- 5.3 Lorsque la caution a été imputée par la CPPC, l'employeur est informé par écrit dans les 10 jours sur le moment et le montant imputé. Elle soumet simultanément à l'employeur un rapport écrit stipulant les raisons de l'imputation et les détails sur la composition du montant.

5.4 En cas d'imputation de la caution par la CPPC, l'employeur est informé par écrit et rendu attentif à la possibilité de porter plainte devant le Tribunal compétent au siège de la CPPC. Seul le droit suisse est applicable.

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

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

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPPC dans les cas suivants:

- a. lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans l'industrie de la peinture et/ou de la plâtrerie (juridiquement et de facto);
- b. au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- a. Les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue ont été dûment payées et
- b. la CPPR et/ou la CPPC n'ont pas constaté de violation des dispositions de la CCT et toutes les peines conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

**Art. 8** Sanction en cas de non-versement de la caution

Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 6.5, let. b, ch. 6 CCT sera sanctionnée par une peine conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

**Art. 9** Gestion de la caution

La CPPC peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

**Art. 10** For

En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPPC, 8021 Zurich, sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

