



**Erratum:** remplace la publication dans la Feuille fédérale n° 237 du 7 décembre 2023 (FF 2023 2763)

## **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 28 novembre 2023

*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) dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices, conclue le 23 juin 2023, est étendu.

### **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération 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 déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) de la branche de l'enveloppe des édifices. Sont considérées comme entreprises et parties d'entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices celles qui sont actives dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades et qui intègrent de freins vapeurs, d'isolation thermique et d'étanchéité à l'air, qui réalisent la couverture, l'étanchéisation et l'habillage avec différents matériaux, qui posent des couches de protection et d'utilisation et qui installent des éléments pour exploiter l'énergie solaire

<sup>1</sup> RS 221.215.311

sur l'enveloppe de l'édifice (photovoltaïque / installations thermiques sans installation 220V).

L'installation de fenêtres et de portes, la conception de façades compactes au mortier ou crépies et le montage des systèmes en bois et en construction métallique ainsi que des façades en bois sont exclus de la branche de l'enveloppe des édifices.

<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) les gérants et collaborateurs exerçant des fonctions de cadre;
- b) les maîtres avec diplôme fédéral;
- c) les chefs de chantier Enveloppe des édifices ou les contremaîtres avec CFC;
- d) le personnel commercial;
- e) le personnel doté principalement de fonctions de planification ou d'administration.

<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 contributions à la formation initiale et continue (art. 17 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.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 4**

Les arrêtés du 11 juin 2020, du 10 janvier 2022 et du 23 janvier 2023<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices sont abrogés.

**Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

28 novembre 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

<sup>4</sup> FF 2020 5265; 2022 145; 2023 233

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

conclue le 23 juin 2023

entre

l'Association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices (Enveloppe des édifices Suisse),

*d'une part*

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

*d'autre part*

---

### Clauses étendues

#### Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)

7.1 Pour l'exécution de cette CCT une Commission paritaire nationale (CPN) est constituée.

...

7.2 La Commission paritaire nationale accomplit les tâches suivantes:

- a) exécution de la présente CCT;
- b) ...
- 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 aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue;
- f) choix de l'organe de recouvrement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue;
- g) ...
- h) fixation et recouvrement des peines conventionnelles ainsi que des frais de contrôle et de procédure;
- i) évaluation de l'assujettissement à la convention d'un employeur et d'un travailleur;
- j) ...
- k) surveillance de l'observation et de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;

- l) vérification du respect des règles de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé ainsi que de leur application dans les entreprises et sur les chantiers au sens de l'art. 62.5 CCT;
- m) ...

7.3 La CPN est autorisée à procéder à des contrôles de l'observation de la présente CCT ou à faire exécuter ces contrôles par des tiers.

**Art. 10**            Respect de la convention, violations de la convention, ...,  
                          frais de contrôle et de procédure, peines conventionnelles

10.1 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 tout autre document nécessaire. Cette disposition concerne particulièrement: les listes du personnel, les décomptes de salaires, ..., les enregistrements du temps de travail en vertu de l'art. 31 CCT «Contrôle du temps de travail», les justificatifs de paiement, les curriculum vitae (notamment les bases de la classification), etc.

10.2 Les employeurs sont tenus de conserver les documents mentionnés à l'art. 10.1 CCT pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant 5 ans. Le délai de conservation commence à courir à partir de la fin de l'exercice annuel au cours duquel les dernières inscriptions ont été faites.

10.3 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. ... la CPN est habilitée à entamer des poursuites judiciaires afin de recouvrer les frais de contrôle et de procédure.

10.4 Peine conventionnelle

a) En premier lieu, la peine conventionnelle doit être fixée de manière à décourager les employeurs et les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elle peut se révéler plus élevée que le montant des prestations en espèces dues aux travailleurs et retenues à tort.

Son montant se calcule sur la base des 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 au sens de l'article 65 CCT et des dispositions de l'article 62 CCT relatives à la sécurité au travail, à l'hygiène et à la protection de la santé,
- 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, ... .
- b) De plus, les violations suivantes de la CCT peuvent être sanctionnées de peines conventionnelles:
- 1) quiconque ne tient pas, ou de manière insuffisante, un registre des heures de travail effectuées dans l'exploitation conformément à l'art. 31 CCT, se voit infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.
  - 2) quiconque ne conserve pas les documents commerciaux pendant cinq ans, conformément à l'art. 10.2 CCT, se voit infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.
  - 3) quiconque ne présente pas, à l'occasion d'un contrôle, les documents indispensables et requis par écrit à l'avance par l'organe de contrôle mandaté conf. à l'art. 10.1 CCT, bien qu'ils aient été dûment conservés, et rend ainsi impossible l'exécution du contrôle dans les règles, se voit infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.
  - 4) quiconque ne respecte pas les dispositions relatives à la sécurité au travail, à l'hygiène et à la protection de la santé conformément à l'art. 62.5 CCT est sanctionné de la manière suivante:
    - entreprise comptant 1 travailleur: jusqu'à 1 000 francs
    - entreprise comptant 2–5 travailleurs: jusqu'à 2 000 francs
    - entreprise comptant 6–10 travailleurs: jusqu'à 3 000 francs
    - entreprise comptant 11–20 travailleurs: jusqu'à 4 000 francs
    - entreprise comptant plus de 20 travailleurs: jusqu'à 5 000 francs
  - 5) 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.
- 10.5 ... la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés doivent être versés à la/aux organe(s) de paiement dans un délai de 30 jours.

## **Art. 11** Infractions des employeurs

- 11.1 La CPN intime aux employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT d'honorer leurs engagements. Ces derniers peuvent également se voir infliger les frais de contrôle et de procédure ainsi qu'une peine conventionnelle selon l'art. 10 CCT.

**Art. 12** Infractions des travailleurs

- 12.1 Les travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT ... peuvent être sanctionnés par la CPN d'une peine conventionnelle.
- 12.3 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.

**Art. 17** Contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue

- 17.1 Les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue 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, de l'hygiène et de la protection de la santé;
  - d) les activités en matière de formation initiale et continue;
  - e) l'administration du secrétariat de la CPN.
- 17.2 La Commission paritaire nationale décide de l'emploi des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue en vertu de l'art. 17.1 CCT. ...
- 17.5 *a) Contributions des travailleurs et des apprentis*

Tous les travailleurs assujettis versent une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois et une contribution à la formation initiale et continue de 5 francs par mois, soit le montant total de 25 francs par mois.

Tous les apprentis assujettis versent une contribution aux frais d'exécution de 4 francs par mois et une contribution à la formation de 1 franc par mois, soit le montant total de 5 francs par mois.

Cette contribution, mentionnée clairement sur le décompte salarial, est déduite directement et mensuellement du salaire du travailleur/apprenti.

*b) Contributions des employeurs*

Tous les employeurs assujettis ... versent pour les travailleurs assujettis ... une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois et une contribution à la formation initiale et continue de 5 francs par mois, soit le montant total de 25 francs par mois.

Tous les employeurs assujettis ... versent pour les apprentis assujettis ... une contribution aux frais d'exécution de 4 francs par mois et une contribution à la formation de 1 franc par mois, soit le montant total de 5 francs par mois.

Cette contribution (en application de l'art. 17.2 CCT) ainsi que celle des travailleurs/apprentis doivent être décomptées avec le secrétariat de la CPN au 15 janvier et versées pour la même date.

- 17.7 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue non ou mal déduites et/ou décomptées.

**Art. 18** Salaire au mérite

- 18.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du mérite. Les adaptations de salaire générales conformément aux articles 21 et 24 CCT demeurent réservées. ...

18.2 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 articles 43 à 49 de la CCT.

**Art. 19** Décompte du salaire et du traitement

- 19.1 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. 28.4 CCT.
- 19.2 Le salaire est viré en francs suisses sur le compte bancaire ou postal du travailleur avant la fin du mois. Il n'y a pas de paiement en espèces.
- 19.3 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.
- 19.4 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1er janvier jusqu'à la date du départ.
- 19.6 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).
- 19.7 ...

**Art. 20** Salaire horaire ou mensuel

- 20.1 Sur la base de la règle relative à la durée annuelle de travail, conformément à l'art. 28 CCT, les travailleurs sont en principe employés et rémunérés au mois. Le travailleur a droit à douze versements du même montant, en vertu de l'art. 28.2 CCT.

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

- 20.2 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.
- 20.3 Avec la semaine de 42 heures, le salaire horaire résulte de la division du salaire mensuel par 182.

## **Art. 21** Salaires minima

- 21.1 Le droit au salaire minimum conventionnel existe dès l'âge de 18 ans révolus (majorité).
- 21.2 ... Les salaires minima sont fixés ... dans l'annexe 6 CCT.
- 21.3 Les exceptions en relation avec les salaires minima sont à soumettre à la CPN.
- 21.4 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.

En cas de désaccord, la CPN tranche.

- 21.5 Catégories de salaires minima:

Les catégories de salaires minima tiennent compte, d'une part, des expériences professionnelles dans la branche en mois de pratique. D'autre part, du degré de qualification professionnelle dans les trois catégories définies comme il suit:

### *a) Ouvrier qualifié*

Sont considérés comme ouvriers qualifiés tous les travailleurs ayant terminé avec succès leur apprentissage dans le champ professionnel enveloppe des édifices, dans les métiers de la couverture, de l'étanchéisation, de la construction de façades, de l'installation solaire ou du montage d'échafaudages et étant assujettis à la CCT (certificat fédéral de capacité CFC).

Appartiennent également à cette catégorie les ouvriers qualifiés issus d'autres métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés en tant que tels.

Sont considérés comme équivalents les ferblantiers et les charpentiers titulaires d'un certificat fédéral de capacité – CFC.

### *b) Ouvrier semi-qualifié*

Sont considérés comme ouvriers semi-qualifiés tous les travailleurs disposant d'une attestation fédérale professionnelle dans le champ professionnel enve-

loppe des édifices, dans les métiers de praticien en couverture, praticien en étanchéité, praticien en façades, monteur solaire ou praticien en échafaudage et étant assujettis à la CCT (attestation fédérale professionnelle AFP).

Appartiennent également à cette catégorie les ouvriers semi-qualifiés disposant d'une attestation fédérale professionnelle (AFP) issus d'autres métiers de la construction pour autant qu'ils soient employés en tant que tels.

*c) Ouvrier de la construction*

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

Les salaires minima applicables sont stipulés à l'annexe 6 CCT, les salaires minima des apprentis à l'annexe 2 CCT.

21.7 Ouvriers semi-qualifiés au bénéfice d'une formation supplémentaire

Les travailleurs au bénéfice d'une formation supplémentaire de chef d'équipe Polybat dans les métiers de la couverture, de l'étanchéisation et de la construction de façades doivent être classés dans la catégorie Ouvrier qualifié.

21.8 Travailleurs au bénéfice de la formation supplémentaire chef de projet en montage solaire

Les travailleurs au bénéfice du diplôme de chef de projet en montage solaire doivent être considérés au moins comme des ouvriers qualifiés. Par ailleurs, l'on tiendra compte du nombre d'années d'expérience professionnelle dans la branche en tant que monteur solaire.

**Art. 22** Suppléments de salaire pour heures supplémentaires

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

22.2 Est considéré comme des heures supplémentaires le travail supplémentaire conformément à l'art. 30.2 CCT.

En règle générale, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de même durée dans un délai de 5 mois à partir du 31 décembre.

Si néanmoins, la compensation n'est pas possible dans les délais impartis, les heures supplémentaires sont payées avec le salaire du mois de mai, avec une majoration de 25 pour cent.

C'est le salaire de base majoré de la part du 13<sup>ème</sup> salaire qui sert de base au calcul.

**Art. 23** Travail du samedi, du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés, temps anticipé et récupéré

23.1 Le travail compté comme temps anticipé ou récupéré ne donne pas lieu à un supplément, pour le travail du samedi et du soir, à condition d'avoir été or-

donné avec deux semaines d'avance au moins. Sinon, l'art. 23.2 est applicable.

- 23.2 Si les conditions de l'art. 23.1 CCT ne sont pas remplies, les suppléments d'après la grille ci-dessous sont versés à la fin du mois pour le travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés.

	Horaire	Suppléments
Dimanches et jours fériés	23h00 – 23h00	100 %
Travail du samedi	jusqu'à cinq heures	25 %
Travail du samedi	plus de cinq heures	50 %
Travail du soir	20h00 – 23h00	50 %
Travail de nuit	23h00 – 06h00	50 %

#### **Art. 24** Négociations salariales

- 24.1 Les adaptations du salaire sont réglées à l'annexe 6 CCT ... .

#### **Art. 25** 13<sup>e</sup> salaire

- 25.1 Les travailleurs rétribués au mois touchent à la fin de l'année un salaire mensuel brut moyen (indemnisation des heures supplémentaires, des frais, etc. exclue) 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 (indemnisation des heures supplémentaires, des frais, etc. exclue).

- 25.2 Lorsque les rapports de travail ont duré moins d'une année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois touchent en plus 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).
- 25.3 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.
- 25.4 Aucun droit aux vacances n'est calculé sur le 13<sup>e</sup> salaire.

#### **Art. 26** Indemnisation des frais pour travaux externes

- 26.1 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 ... de la présente CCT.

Une pause de midi d'au moins une demi-heure après déduction de l'éventuel temps de déplacement doit être respectée.

Si, pendant la pause de midi, le retour au siège de l'entreprise n'est pas possible parce que le déplacement aller et retour depuis lieu d'intervention est supérieur à une demi-heure, le travailleur doit toucher l'allocation.

- 26.2 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. 27** Utilisation d'un véhicule privé

- 27.1 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.
- 27.2 En cas d'utilisation d'un véhicule motorisé appartenant au travailleur, les indemnités sont versées conformément à l'annexe 6 ... de la CCT.
- 27.3 Les indemnités selon l'art. 27.2 CCT sont considérées comme des paiements au sens de l'art. 327b al. 1 et 2 CO.
- 27.4 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. 28** Durée normale du travail

- 28.1 L'organisation du temps de travail (quotidien, hebdomadaire et annuel) 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.
- 28.2 La durée annuelle de travail 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 journalier 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.
- Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, le décompte des heures est effectué au prorata du temps travaillé.
- 28.3 La durée maximale du travail hebdomadaire est de 50 heures.
- 28.4 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. 29** Organisation du temps de travail

29.1 L'organisation annuelle du temps de travail est communiquée au plus tard au début de l'année et contient les jours de compensation prévisibles pour chaque année civile.

Si l'organisation du temps de travail déroge au plan annuel, elle doit être communiquée avec une avance de deux semaines au moins. Cette règle s'applique également au temps anticipé et récupéré conformément à l'art. 23.1 CCT.

**Art. 30** Heures supplémentaires

30.2 Le compte des heures de travail effectuées est clôturé à la fin de l'année. Le temps de travail réalisé qui dépasse la durée annuelle de travail (2184 heures) est réputé «heures supplémentaires» (cf. art. 22.2 CCT). Quant au déficit de temps de travail, il est perdu au détriment de l'employeur, à l'exception des heures en moins occasionnées par le travailleur.

**Art. 31** Contrôle du temps de travail

31.1 L'entreprise doit comptabiliser avec précision les heures de travail effectuées en les inscrivant dans les rapports des heures de travail. Doivent y figurer: la situation, l'horaire, le lieu, la durée de la pause de midi et le jour de la semaine.

Pour recenser le travail effectué, la CPN met à disposition un système d'enregistrement du temps de travail. Les entreprises peuvent utiliser leur propre système s'il est équivalent.

**Art. 32** Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail

32.1 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.

32.2 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

**Art. 33** Interruption du travail quotidien

33.1 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.

33.2 Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

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

**Art. 34** Durée des vacances

## 34.1 Durée des vacances par année civile

Ayants droit	Nombre de jours ouvrables
Travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	26
Travailleurs jusqu'à 50 ans révolus	26
Travailleurs jusqu'à 60 ans révolus	26
Travailleurs dès 61 ans	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 prorata.

**Art. 35** Réduction des vacances

- 35.1 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.
- 35.2 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.

**Art. 36** Dates des vacances et prise de semaines consécutives

- 36.2 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.
- 36.3 Dans le cas de vacances d'entreprise, le travailleur prendra une partie de ses vacances dans cette période.
- 36.4 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.
- 36.5 ... 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. 37** Salaire afférent aux vacances

- 37.3 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 de-

mande, 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. 38** Réglementation des jours fériés

- 38.1 Neuf jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables.
- 38.2 Ces neuf jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonales, voir annexe 9 CCT.

**Art. 39** Indemnités pour jours fériés

- 39.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail perdues payées au salaire normal conformément à l'art. 28.2 CCT.
- 39.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme des jours de vacances.
- 39.3 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. 40** Réglementation des absences

- 40.1 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 pour le propre mariage du travailleur;
  - b) 10 jours de congé de paternité (art. 329g CO) à la naissance d'un propre enfant, indemnisés par un maintien à 100 % du salaire.  
L'employeur se charge de demander l'allocation auprès de la caisse de compensation. L'employeur conserve l'indemnité versée par les APG.  
La CCT n'octroie pas de jours de congés en plus du congé de paternité légal à la naissance d'un enfant.  
Le congé de paternité doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'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 en cas de libération du service militaire;

- 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. 41** Formation continue et encouragement de la formation continue

- 41.1 La CPN subventionne des modules / cours / cursus professionnels. Elle définit l'offre de formation continue qui doit bénéficier de son soutien.
- 41.2 Les travailleurs assujettis ... 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 ... . La CPN peut soumettre d'autres cours encore à cette règle.
- 41.3 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. 43** Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 43.2 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. 44** Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire

- 44.1 En cas d'absence du travailleur pour cause de maladie, les deux premiers jours d'absence sont réputés jours de carence et ne sont pas payés si celui-ci a été employé pendant moins de quatre années pleines dans la même entreprise.

Pour les travailleurs employés dans la même entreprise depuis plus de quatre ans, le premier jour de l'absence est réputé jour de carence et n'est pas payé.

L'employeur indemnise toutefois rétroactivement les jours de carence à au moins 80 % dès le troisième jour d'absence tous les travailleurs s'ils produisent un certificat médical.

- 44.2 L'employeur est tenu d'assurer les travailleurs contre la perte de gain en cas de maladie à titre collectif et intégral. 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, indemnités pour frais exceptées). Le travailleur doit en être informé par écrit par l'employeur qui lui communiquera aussi les conditions d'assurance.

- 44.3 Les conditions d'assurance doivent prévoir ce qui suit:

- a) La perte de gain pour maladie est indemnisée à 80 %. Pendant un éventuel délai d'attente de 30 jours au maximum, l'employeur devra verser 80 % du salaire après déduction des jours de carence visés à l'art. 44.1.

Après concertation avec les travailleurs, l'employeur peut porter le délai d'attente à 90 jours au maximum. Les prestations de l'assurance reviennent toujours aux travailleurs;

- 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 25 pour cent;
- d) Les nouveaux employés se voient accorder les prestations d'assurance sans délai de carence lorsqu'ils sont en capacité de travail dans le cadre de leur contrat de travail 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.

...

44.4 Les primes sont fixées sur la base du salaire soumis à l'AVS.

44.5 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.

44.6 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. 46** Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile

46.1 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:

	Personnes sans enfant	Per- sonnes 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 six 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 quatre semaines en l'espace d'une année civile	80 %	80 %

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

**Art. 49** Absence pour cause de grossesse, congé maternité

49.1 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.

49.2 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.

49.3 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. ... 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.

49.4 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. 51** Forme de résiliation des rapports de travail

51.1 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. ...

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

**Art. 52** Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai

52.1 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.

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

52.3 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. 53** Résiliation des rapports de travail après la période d'essai

- 53.1 ... Le devoir d'assistance de l'employeur lui impose de traiter de manière sociale responsable les travailleurs âgés et employés de longue date. L'employeur est donc tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de licenciement. C'est pourquoi, lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un travailleur de 55 ans et plus, le supérieur hiérarchique doit impérativement mener un entretien en temps opportun avec le travailleur concerné. Lors de cet entretien, le travailleur doit être informé et entendu, et les interlocuteurs devront chercher ensemble des solutions permettant de maintenir les rapports de travail. L'entretien doit être consigné par écrit. La décision finale concernant la résiliation du contrat de travail revient au supérieur hiérarchique.
- 53.2 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.
- Pour les travailleurs de 55 ans et plus, dont l'ancienneté est de six ans au moins, le délai de congé est de quatre mois.
- 53.3 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.

**Art. 55** Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur

- 55.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- 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;

**Art. 61** Obligations et droits de l'employeur

- 61.1 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.
- 61.2 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. 62** Prévention des maladies et des accidents par l'employeur

- 62.1 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la protection de la vie et de la santé du travailleur.
- 62.2 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.
- 62.3 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.

- 62.4 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 l'industrie de l'enveloppe des édifices et du montage d'échafaudages» approuvée par la CFST et qui satisfait à la directive CFST 6508 (approuvée le 1er janvier 2016).

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) ainsi que le cours de perfectionnement tous les deux ans 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.

- 62.5 Lors d'un contrôle, l'employeur doit présenter la déclaration d'adhésion ainsi que le manuel (personnel) de la «Solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé pour l'industrie de l'enveloppe des édifices et du montage d'échafaudages» ainsi que l'attestation de participation au cours de base PERCO et au cours de perfectionnement PERCO, ou au moins l'inscription au cours.

Une peine conventionnelle conforme à l'art. 10.4 let b ch. 4 CCT sera infligée aux employeurs qui ne s'acquittent pas de cette obligation.

#### **Art. 63** Remise de matériel, d'outils et de documents

- 63.1 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.

- 63.2 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. 65** Travail au noir

- 65.1

- 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. 66** Obligations du travailleur

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

**Art. 67** Soins à apporter au matériel et à l'outillage

67.1 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.

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

**Art. 68** Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs

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

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

68.3 Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives ... de son employeur en matière de prévention des accidents. ...

**Art. 69** Obligation de restituer

69.1 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. 70** Application des instructions

70.1 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 ... 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.

...

Des indemnités pour frais pour travaux externes doivent être versés aux apprenti-e-s lorsque ceux-ci encourent des frais de repas et pour un hébergement approprié (voir annexe 6).

Ceci est notamment valable pour suivre des cours par blocs en rapport avec l'école professionnelle obligatoire et des cours interentreprises

### 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	Fr. 1 000.–/mois
2 <sup>e</sup> année	Fr. 1 200.–/mois
3 <sup>e</sup> année	Fr. 1 400.–/mois

Formation de deux ans avec attestation fédérale (ATF)

1 <sup>re</sup> année	Fr. 900.–/mois
2 <sup>e</sup> année	Fr. 1 100.–/mois

Un 13e salaire doit être versé aux apprentis conformément à l'art. 25 CCT.

## Convention complémentaire

### Art. 2 Salaires minima (conformément aux articles 21 et 24 CCT)<sup>5</sup>

#### 2.1 Les salaires minima sont les suivants:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 Mt.	Fr. 4 631.–	Fr. 4 279.–	Fr. 4 070.–
> 12 Mt.	Fr. 4 817.–	Fr. 4 428.–	Fr. 4 254.–
> 24 Mt.	Fr. 5 009.–	Fr. 4 584.–	Fr. 4 448.–
> 36 Mt.	Fr. 5 210.–	Fr. 4 744.–	Fr. 4 651.–
> 48 Mt.	Fr. 5 419.–	Fr. 4 910.–	Fr. 4 862.–
> 60 Mt.	Fr. 5 625.–	Fr. 5 083.–	Fr. 5 083.–

#### Les salaires horaires minima sont les suivants:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 Mt.	Fr. 25.45	Fr. 23.50	Fr. 22.40
> 12 Mt.	Fr. 26.45	Fr. 24.35	Fr. 23.40
> 24 Mt.	Fr. 27.55	Fr. 25.20	Fr. 24.45
> 36 Mt.	Fr. 28.60	Fr. 26.10	Fr. 25.55
> 48 Mt.	Fr. 29.75	Fr. 26.95	Fr. 26.70
> 60 Mt.	Fr. 30.85	Fr. 27.95	Fr. 27.95

### Art. 4 Indemnités pour frais pour travaux extérieurs (conformément à l'art. 26 CCT)

#### 4.1 L'indemnité pour frais de repas de midi s'élève à francs 20 par jour. Un forfait mensuel de 330 francs au moins peut être convenu, pour une durée d'un an, en lieu et place d'une indemnité journalière pour frais de repas de midi.

En cas d'absences dépassant cinq jours ouvrables par mois (vacances et jours fériés exceptés), un montant de 15.20 francs peut être déduit du forfait mensuel pour chaque jour manqué.

Lorsque, pour des travaux externes, le travailleur est contraint de prendre son petit-déjeuner ou son souper, le premier est indemnisé à hauteur de 15 francs, et le second à hauteur de 20 francs.

<sup>5</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

- Art. 5** Utilisation d'un véhicule privé (conformément à l'art. 27 CCT)
- 5.1 En application de l'art. 27 CCT, l'indemnité pour l'utilisation d'un véhicule privé est de 70 centimes/km.

## Réglementation de la caution

### Art. 1 Principe

1.1 Pour garantir le paiement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue, 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 jusqu'à 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 assujetti-e 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 décomptés dès la caution libérée (clôture du compte).

La CPN est autorisée à répercuter les frais bancaires préalablement à la libération d'une caution (clôture du compte).

### 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 2 000 francs. Cette exonération est applicable à chaque année civile. Lorsque le volume de la commande excède la somme de 2 000 francs mais ne dépasse pas 20 000 francs par année civile, la caution à fournir est de 5 000 francs. Si le volume de la commande excède 20 000 francs par année civile, la caution à fournir est de 10 000 francs. L'entreprise est tenue de présenter le contrat d'entreprise à la CPN si le volume de la commande est inférieur à 2 000 francs.

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

**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 et contributions à la formation initiale et continue, selon l'art. 17 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 et contribution à la formation initiale et continue, 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, contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue) 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. 10.4 lettre b chiffre 5 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.

**Tableau des jours fériés payés**

Ces jours fériés sont fixés:

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

