

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

du 1^{er} janvier 2024

conclue entre la

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

d'une part, et le

syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 16

ainsi que le

syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

de l'autre.

2^{ème} édition
Mars 2024

Sommaire

Principe	7
I. Dispositions relevant du droit des obligations	9
Parties à la CCT, but, champ d'application	9
Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But et objectifs de la convention	11
Art. 3 Champ d'application géographique	12
Art. 4 Champ d'application professionnel	12
Art. 5 Champ d'application personnel	13
Généralités	15
Art. 6 Coopération et paix du travail	17
Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)	17
Art. 8 Institutions sociales	18
Art. 9 Liberté de coalition	19
Art. 10 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de contrôle et de procédure, peines conventionnelles	19
Art. 11 Infractions des employeurs	21
Art. 12 Infractions des travailleurs	21
Art. 13 Divergences d'opinion / procédure de médiation	22
Art. 14 Le tribunal arbitral	22
Art. 15 Contrats d'adhésion	23
Art. 16 Durée de validité et modifications de la convention	23
Contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue	25
Art. 17 Contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue	27
II. Dispositions normatives	29
Salaires, allocations	29
Art. 18 Salaire au mérite	31
Art. 19 Décompte du salaire et du traitement	31
Art. 20 Salaire horaire ou mensuel	32
Art. 21 Salaires minima	32
Art. 22 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires	34
Art. 23 Travail du samedi, du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés, temps anticipé et récupéré	35
Art. 24 Négociations salariales	35
Art. 25 13 ^e salaire	36
Art. 26 Indemnisation des frais pour travaux externes	37

Art. 27	Utilisation d'un véhicule privé	37
Durée du travail, vacances, absences, formation continue		39
Art. 28	Durée normale du travail	41
Art. 29	Organisation du temps de travail	41
Art. 30	Heures supplémentaires	42
Art. 31	Contrôle du temps de travail	42
Art. 32	Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail	42
Art. 33	Interruption du travail quotidien	42
Art. 34	Durée des vacances	43
Art. 35	Réduction des vacances	43
Art. 36	Dates des vacances et prise de semaines consécutives	44
Art. 37	Salaire afférent aux vacances	44
Art. 38	Réglementation des jours fériés	45
Art. 39	Indemnités pour jours fériés	45
Art. 40	Réglementation des absences	45
Art. 41	Formation continue et encouragement de la formation continue	46
Prestations sociales et spéciales		47
Art. 42	Allocations pour enfants et allocations familiales	49
Art. 43	Salaire en cas d'empêchement de travailler	49
Art. 44	Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire	49
Art. 45	Empêchement par accident	50
Art. 46	Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile	51
Art. 47	Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries	52
Art. 48	Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique	52
Art. 49	Absence pour cause de grossesse, congé maternité	52
Art. 50	Salaire en cas de décès du travailleur	53
Résiliation des rapports de travail		55
Art. 51	Forme de résiliation des rapports de travail	57
Art. 52	Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai	57
Art. 53	Résiliation des rapports de travail après la période d'essai	57
Art. 54	Protection contre le licenciement	58
Art. 55	Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur	59
Art. 56	Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur	60

Art. 57	Licenciement immédiat	60
Art. 58	Licenciement abusif	61
Modèle de préretraite		63
Art. 59	Modèle de préretraite (MPR)	65
Impossibilité de renoncer		67
Art. 60	Impossibilité de renoncer	69
Droits et obligations découlant des rapports de travail		71
Art. 61	Obligations et droits de l'employeur	73
Art. 62	Prévention des maladies et des accidents par l'employeur	73
Art. 63	Remise de matériel, d'outils et de documents	75
Art. 64	Certificat de travail	75
Art. 65	Travail au noir	75
Art. 66	Obligations du travailleur	76
Art. 67	Soin à apporter au matériel et à l'outillage	76
Art. 68	Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs	76
Art. 69	Obligation de restituer	77
Art. 70	Application des instructions	78
Art. 71	Responsabilité civile	78
Art. 72	Langues	78
Art. 73	Mise à disposition de la convention	78
Signatures des parties contractantes		79
Annexes		81
Aperçu des annexes		81
Annexe 1		
	Dispositions minimales pour les contrats de travail d'une durée déterminée avec salaire horaire	83
Annexe 2		
	Règlement complémentaire relatif aux apprentis	85
Annexe 3		
	Statuts de l'association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices	87
Annexe 4		
	Règlement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue	93

Annexe 5	
Caisse de compensation familiale SPIDA (Spida-CAF)	99
Annexe 6	
de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2024–2027	101
Annexe 7	
Contrat d'adhésion à la CCT	105
Annexe 8	
Réglementation de la caution	107
Annexe 9	
Tableau des jours fériés payés	113
Annexe 10	
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices	115

Légende

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

Principe

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

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

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



I. Dispositions relevant du droit des obligations

Parties à la CCT, but, champ d'application

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

Art. 1 Parties contractantes

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

Partie patronale représentée par:

- Coopérative Enveloppe des édifices Suisse–Association des entrepreneurs de l’enveloppe des édifices, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

Partie des travailleurs représentée par:

- Syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 16
- Syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

La CCT entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024

Art. 2 But et objectifs de la convention

- 2.1 Les organisations de la branche suisse de l’enveloppe des édifices énoncées à l’art. 1 CCT souhaitent:
- a) renforcer des conditions de travail progressistes et édifier la renommée de la corporation professionnelle;
 - b) réaliser ensemble le contenu de la convention;
 - c) promouvoir et approfondir la collaboration entre les personnes assujetties et les parties signataires;
 - d) garantir la paix du travail;
 - e) régler les divergences d’opinion et les conflits d’objectifs dans l’esprit de cette CCT;
 - f) promouvoir et organiser la formation continue;
 - g) s’engager ensemble en faveur de la sécurité et de la santé au travail;
 - h) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l’environnement;
 - i) s’engager pour l’amélioration de la productivité et de la compétitivité;
 - k) soutenir toutes les mesures de lutte contre le travail au noir ou clandestin et pouvoir le dénoncer;
 - l) cultiver l’échange d’idées et d’expériences sur les questions techniques, économiques et professionnelles spécifiques à la branche;

- m) combattre toutes les formes de transferts de travail comportant des dérives dommageables à la profession et à la branche;
- n) exécuter ensemble la présente CCT dans l'esprit de l'art. 357b CO.

Art. 3 Champ d'application géographique

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

Art. 4 Champ d'application professionnel

- 4.1 Les dispositions de la CCT sont applicables à tous les employeurs et travailleurs des entreprises et parties d'entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices. Sont donc concernées toutes les entreprises travaillant dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades. Sont concernés les éléments suivants dans les constructions en superstructure, tels que:
 - l'intégration de freins vapeurs /d'isolation thermique/d'étanchéité à l'air
 - la couverture, l'étanchéisation, l'habillage avec différents matériaux
 - les couches de protection et d'utilisation
 - le montage d'éléments pour exploiter l'énergie solaire sur l'enveloppe de l'édifice (photovoltaïque / installations thermiques sans installation 220V).Sont exclus les fenêtres et les portes, l'exécution de façades compactes au mortier ou crépies, les systèmes en bois et en construction métallique ainsi que les façades en bois.
- 4.2 Les entreprises structurées sont tenues d'assujettir les différentes parties de l'entreprise aux CCT correspondantes. La Commission paritaire nationale (CPN) établit si l'activité économique prépondérante exercée par une entreprise mixte homogène s'inscrit dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices. Une entreprise mixte homogène peut être assujettie intégralement à une seule CCT

- lorsque, pris isolément, les travailleurs ne peuvent être attribués clairement à une partie d'entreprise
 - lorsque les travaux n'ont qu'une importance secondaire dans le cadre des activités habituelles de l'entreprise
 - lorsque les différents départements n'apparaissent pas sur le marché en tant que prestataires autonomes
 - lorsque, vues de l'extérieur, les différentes parties de l'entreprise ne sont pas identifiables en tant que telles.
- 4.3 Si l'assujettissement d'une entreprise ou partie d'entreprise n'apparaît pas de manière évidente, la CPN essaie de trouver une solution consensuelle avec l'entreprise et les commissions paritaires des autres CCT concernées.
Si aucun accord n'est trouvé, il convient le cas échéant de recourir à la voie juridique.

Art. 5 Champ d'application personnel

- 5.1 La CCT s'applique à l'ensemble des travailleurs en vertu de l'art. 5.2 CCT qui travaillent dans des entreprises ou parties d'entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices.
- 5.2 Ne sont pas assujettis à la CCT:
- a) les gérants et collaborateurs exerçant des fonctions de cadre;
 - b) les maîtres avec diplôme fédéral;
 - c) les chefs de chantier Enveloppe des édifices ou les contre-maîtres avec CFC;
 - d) le personnel commercial;
 - e) le personnel doté principalement de fonctions de planification ou d'administration.
- L'assujettissement et la CCT concernée doivent être communiqués aux travailleurs.
Des détails complémentaires sur l'assujettissement des apprentis sont mentionnés à l'annexe no 2.
- 5.3 La CCT doit être appliquée à l'ensemble du personnel, indépendamment du taux d'occupation.



Généralités

- Art. 6 Coopération et paix du travail
- Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)
- Art. 8 Institutions sociales
- Art. 9 Liberté de coalition
- Art. 10 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, frais de contrôle et de procédure, peines conventionnelles
- Art. 11 Infractions des employeurs
- Art. 12 Infractions des travailleurs
- Art. 13 Divergences d'opinion / procédure de médiation
- Art. 14 Le tribunal arbitral
- Art. 15 Contrats d'adhésion
- Art. 16 Durée de validité et modifications de la convention

Art. 6 Coopération et paix du travail

- 6.1 Les parties signataires s'efforcent de coopérer loyalement pour atteindre les objectifs de la présente CCT. Elles s'engagent à observer les dispositions conventionnelles.
Elles apportent une contribution importante au développement durable de la branche, de ses entreprises et de ses employés.
- 6.2 Durant la période de validité de la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices, les parties signataires s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter la paix du travail et, en particulier, à ne prendre aucune mesure collective perturbant le travail ni à en organiser contre des entreprises isolées dans le but d'imposer des revendications en rapport avec la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices.
- 6.3 Les divergences d'opinion apparues pendant la durée de validité de la convention sont réglées par la Commission paritaire nationale (CPN). En l'absence d'accord, l'art. 13 CCT est applicable par analogie.
- 6.4 Les parties s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur les chantiers et les postes de travail.
- 6.5 Les parties encouragent la formation professionnelle continue.
- 6.6 Les parties contractantes s'engagent à ce que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur dans le domaine des marchés publics. Elles ont pour objectif de prendre part, dans la mesure du possible, à la publication et à l'application de prescriptions modernes en matière d'attribution des marchés publics.

Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)

- 7.1 Pour l'exécution de cette CCT, dans l'optique d'une application commune conforme à l'art. 357b CO, les parties à la convention transfèrent les droits nécessaires à la Commission paritaire nationale (CPN), constituée sous la forme juridique d'une association.
Les statuts figurent à l'annexe 3 à la présente CCT.

- 7.2 La Commission paritaire nationale accomplit les tâches suivantes:
- a) exécution de la présente CCT;
 - b) coopération avec les parties signataires;
 - c) encouragement de la formation professionnelle initiale et continue;
 - d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT;
 - e) comptabilité (encaissement, gestion, rappels et poursuites) des contributions 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) évaluation des divergences d'opinion et litiges entre les parties signataires concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes qui en font partie intégrante;
 - h) fixation et recouvrement des peines conventionnelles ainsi que des frais de contrôle et de procédure;
 - i) évaluation de l'assujettissement à la convention d'un employeur et d'un travailleur;
 - j) traitement des autres tâches touchant à la branche qui lui ont été soumises;
 - 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) accomplissement des autres tâches conformément aux statuts en vigueur (annexe 3 CCT).
- 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. 8 Institutions sociales

- 8.1 Les employeurs sont tenus d'annoncer les travailleurs auprès de la Caisse de compensation AVS dans un délai de 30 jours après leur entrée en fonction.

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

Art. 9 Liberté de coalition

- 9.1 La présente CCT respecte la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou de ne pas appartenir à une association professionnelle).

Art. 10 Respect de la convention, violations de la convention, versements de régularisation, 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 documents de décompte des intérimaires, des sous-traitants, 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. Sur mandat des parties contractantes, 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, ou perspectives prochaines d'une telle action.
- 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 CHF 10'000.–.
 - 2) quiconque ne conserve pas les documents commerciaux pendant cinq ans, conformément à l'art. 10.1 CCT, se voit infliger une peine conventionnelle pouvant atteindre CHF 10'000.–.
 - 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 CHF 10'000.–.

- 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 CHF 1'000
 - entreprise comptant 2–5 travailleurs: jusqu'à CHF 2'000
 - entreprise comptant 6–10 travailleurs: jusqu'à CHF 3'000
 - entreprise comptant 11–20 travailleurs: jusqu'à CHF 4'000
 - entreprise comptant plus de 20 travailleurs: jusqu'à CHF 5'000
- 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 Les versements de régularisation, 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.
- 11.2 La CPN est en droit de transmettre ses constatations à des organismes publics, notamment à des autorités adjudicatrices de droit public.

Art. 12 Infractions des travailleurs

- 12.1 Les travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT ainsi que les règles de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé en péchant par imprudence peuvent être sanctionnés par la CPN d'une peine conventionnelle.
- 12.2 Les travailleurs qui, suite à une infraction, ont enfreint la convention collective de travail par une renonciation explicite ou tacite à des prestations qui leur sont dues, sont condamnés à une amende conventionnelle à hauteur des prestations en question que l'employeur a été contraint de verser à titre de versement de régularisation.

- 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. 13 Divergences d'opinion / procédure de médiation

- 13.1 Les éventuels litiges ou divergences d'opinion entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités par la Commission paritaire nationale. Si un accord ne peut être atteint à la Commission paritaire nationale, les parties signataires s'engagent à entamer une procédure de médiation dans un délai de 30 jours suivant le constat de non-entente. Les parties signataires désignent le médiateur ou d'autres experts reconnus. Si la médiation n'aboutit pas, le tribunal arbitral conventionnel (art. 14 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de non-entente. Le tribunal arbitral tranchera de manière définitive.

Art. 14 Le tribunal arbitral

- 14.1 Le tribunal est constitué d'un président et de deux autres arbitres. Le président doit être juriste et disposer d'une expérience pratique de la tenue de procès en qualité de juge, d'avocat ou dans d'autres fonctions. Selon la nature du litige, il y a lieu de nommer à la fonction d'arbitre des personnes possédant des connaissances techniques particulières ou des juristes.
- 14.2 Les deux parties désignent ensemble le président et les deux arbitres du tribunal arbitral dans le mois suivant la saisie par l'une d'elles du tribunal arbitral. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la composition du tribunal arbitral, ou si une partie refuse sa collaboration, le tribunal arbitral dans son ensemble est nommé par l'autorité judiciaire compétente du canton de Zurich.
- 14.3 Le tribunal de Zurich est la juridiction compétente.
- 14.4 La procédure arbitrale sera conduite selon les règles de la procédure civile suisse.

Art. 15 Contrats d'adhésion

- 15.1 Des entreprises non membres peuvent conclure un contrat d'adhésion. En lieu et place des parties à la convention, la CPN approuve ces contrats d'adhésion conformément à l'art. 356b CO. Les contrats d'adhésion doivent être conclus pour toute la durée de validité de la CCT (détails v. annexe 7 CCT).

Art. 16 Durée de validité et modifications de la convention

- 16.1 La présente CCT est conclue à titre ferme jusqu'au 31.12.2027 et remplace celle du 1^{er} janvier 2020.

Elle peut être résiliée par chacune des parties signataires, par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de six mois, pour la première fois au 30.6.2026 pour le 31.12.2027. Sans dénonciation par les parties signataires, la CCT est reconduite d'année en année.

16.2 Annexes

- Annexe 1: Dispositions minimales pour les contrats de travail d'une durée déterminée avec salaire horaire
- Annexe 2: Règlement complémentaire relatif aux apprentis
- Annexe 3: Statuts de l'association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices
- Annexe 4: Règlement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue
- Annexe 5: Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)
- Annexe 6: Convention complémentaire
- Annexe 7: Contrat d'adhésion à la CCT
- Annexe 8: Réglementation de la caution
- Annexe 9: Tableau des jours fériés payés
- Annexe 10: Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices



Contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue

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

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. Les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue sont décrites à l'annexe 4 CCT «Règlement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue».
- 17.3 Les éventuels excédents de ces contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue peuvent uniquement être utilisés pour la protection de la santé et la sécurité au travail ainsi que pour les institutions de formation continue des parties signataires, même si le champ d'application de la présente CCT n'est plus étendu.
- 17.4 Les employeurs et les travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec les employeurs et les travailleurs organisés.
- 17.5 a) **Contributions des travailleurs et des apprentis**
Tous les travailleurs assujettis versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 par mois et une contribution à la formation initiale et continue de CHF 5.00 par mois, soit le montant total de CHF 25.00 par mois.
Tous les apprentis assujettis versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 4.00 par mois et une contribution à la formation de CHF 1.00 par mois, soit le montant total de CHF 5.00 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 à la CCT versent pour les travailleurs assujettis à la CCT une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 par mois et une contribution à la formation initiale et continue de CHF 5.00 par mois, soit le montant total de CHF 25.00 par mois.

Tous les employeurs assujettis à la CCT versent pour les apprentis assujettis à la CCT une contribution aux frais d'exécution de CHF 4.00 par mois et une contribution à la formation de CHF 1.00 par mois, soit le montant total de CHF 5.00 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.

- 17.6 Pour les membres des parties contractantes, ces contributions sont comprises dans les cotisations de membre. Dans la pratique, cela signifie qu'aucune contribution aux frais d'exécution ni contribution à la formation initiale et continue ne sera perçue auprès des employeurs membres d'Enveloppe des édifices Suisse. Pour des raisons techniques, les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue sont déduites du salaire de tous les travailleurs. Les travailleurs syndiqués peuvent obtenir le remboursement de ces contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue par leur syndicat, une fois par an, sur présentation d'une pièce justificative.
- 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.

II. Dispositions normatives

Salaires, allocations

- Art. 18 Salaire au mérite
- Art. 19 Décompte du salaire et du traitement
- Art. 20 Salaire horaire ou mensuel
- Art. 21 Salaires minima
- Art. 22 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires
- Art. 23 Travail du samedi, du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés, temps anticipé et récupéré
- Art. 24 Négociations salariales
- Art. 25 13^e salaire
- Art. 26 Suppléments pour travaux externes
- Art. 27 Utilisation d'un véhicule privé

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. Celles-ci font l'objet d'un accord complémentaire spécial qui fait partie intégrante de la présente CCT.
- 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 CHF 300.00 par mois, à condition que l'employeur souffre d'inconvénients consécutifs à la réorganisation requise par cette diminution de capacité de travail. La diminution du salaire ne devient effective que sur approbation par la CPN de la requête qui lui aura été soumise.
Ne sont pas concernées par cette disposition les diminutions de capacités au sens des articles 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 1^{er} janvier jusqu'à la date du départ.

- 19.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le travailleur pour des raisons imputables à l'employeur, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé, pour autant que la durée maximale de travail de 50 heures par semaine ne soit pas dépassée de ce fait.
- 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 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur par les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables. En cas de prétentions de remboursement de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le travailleur, celles-ci peuvent être compensées sans limite.

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 12 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 parties négocient en octobre de chaque année les éventuelles adaptations salariales au sens de l'art. 24 de la CCT. Les salaires minima sont fixés annuellement dans l'annexe 6 CCT «Convention complémentaire» et font partie intégrante de la 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) Ouvriers semi-qualifiés

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

21.6 Diplômes/certificats obtenus hors de Suisse

Les diplômes/certificats obtenus en Allemagne et en Autriche dans les métiers de la couverture, de l'étanchéisation et de la construction de façades, ainsi que dans la ferblanterie et la charpenterie, sont considérés comme équivalents aux CFC des ouvriers qualifiés lorsque leurs détenteurs peuvent justifier d'une année au moins de pratique professionnelle en Suisse. Avant cela, ces personnes doivent être classées au minimum dans la catégorie b), Ouvrier semi-qualifié.

Les travailleurs titulaires de diplômes/certificats dans ces domaines et originaires d'autres pays doivent être considérés au moins comme des ouvriers semi-qualifiés.

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^{ème} 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 ordonné 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 plus de cinq heures	25% 50%
Travail du soir	20h00–23h00	50%
Travail de nuit	23h00–06h00	50%

Art. 24 **Négociations salariales**

- 24.1 Les parties contractantes règlent les adaptations de salaire annuelles et l'indemnisation des frais pendant la durée de validité de la CCT avec effet 1^{er} janvier par une négociation à l'automne

de l'année précédente, en tenant compte de la situation économique globale, du renchérissement, de l'évolution des revenus salariaux et du coût de la vie.

Le renchérissement annuel est en sus compensé automatiquement jusqu'à 1,5%. Le renchérissement est calculé sur la base du salaire effectif précédent.

Les salaires minima sont, en sus, adaptés automatiquement au renchérissement jusqu'à 1,5%.

Les parties statuent sur une éventuelle répercussion de l'adaptation du renchérissement sur les salaires effectifs élevés dans le cadre des négociations salariales annuelles.

Si le renchérissement annuel est supérieur à 1,5%, des négociations sont menées quant à l'ampleur de la compensation.

En cas de renchérissement annuel négatif, le calcul du renchérissement s'effectue à partir de l'indice défini par le passé.

Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre à temps sur une adaptation du salaire, la suspension de la paix du travail absolue doit pouvoir être déclarée au sujet de cet unique élément de la convention au plus tôt à partir du mois de décembre.

Les adaptations du salaire sont réglées à l'annexe 6 CCT et font partie intégrante de la présente CCT.

Art. 25 13^e 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^{ème} 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^{ème} 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 «Convention complémentaire» 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. Les 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 «Convention complémentaire» 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.



Durée du travail, vacances, absences, formation continue

- Art. 28 Durée normale du travail
- Art. 29 Organisation du temps de travail
- Art. 30 Heures supplémentaires
- Art. 31 Contrôle du temps de travail
- Art. 32 Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail
- Art. 33 Interruption du travail quotidien
- Art. 34 Durée des vacances
- Art. 35 Réduction des vacances
- Art. 36 Dates des vacances et prise de semaines consécutives
- Art. 37 Salaire afférent aux vacances
- Art. 38 Réglementation des jours fériés
- Art. 39 Indemnités pour jours fériés
- Art. 40 Réglementation des absences
- Art. 41 Formation continue et encouragement de la formation continue

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. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées. 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

- 30.1 Le travailleur est tenu d'effectuer du travail supplémentaire en cas de besoin. L'employeur ne demandera de travail supplémentaire au travailleur que dans la mesure où il peut l'exiger de bonne foi.
- 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^e mois toutefois, la réduction est d'un douzième par mois d'empêchement complet.

Art. 36 Dates des vacances et prise de semaines consécutives

- 36.1 Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile. Les vacances devront représenter au moins deux 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 La réglementation de l'assurance indemnités journalières maladie s'applique lors d'un séjour à l'étranger. Il convient par conséquent de veiller à ce que le certificat médical soit établi par un hôpital. L'employeur informe les travailleurs des dispositions applicables de l'assurance indemnités journalières maladie.

Art. 37 Salaire afférent aux vacances

- 37.1 L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.
- 37.2 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.
- 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 demande, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur les vacances prises en trop.
Autant que possible, un solde de vacances positif doit être déduit du délai de congé.

- 37.4 Il est interdit au travailleur d'exécuter des travaux rémunérés pour des tiers pendant ses vacances.

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 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 pour la 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 En vertu de l'art. 5 CCT, les travailleurs assujettis à la présente CCT peuvent en principe consacrer trois jours de travail payés par an, au maximum, à la formation continue. Cette réglementation s'applique à la fréquentation de cours et de séances de formation professionnelle dispensés par une partie contractante. La CPN peut 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.

Prestations sociales et spéciales

- Art. 42 Allocations pour enfants et allocations familiales
- Art. 43 Salaire en cas d'empêchement de travailler
- Art. 44 Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire
- Art. 45 Empêchement par accident
- Art. 46 Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile
- Art. 47 Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries
- Art. 48 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique
- Art. 49 Absence pour cause de grossesse, congé maternité
- Art. 50 Salaire en cas de décès du travailleur

Art. 42 Allocations pour enfants et allocations familiales

- 42.1 Le versement d'allocations pour enfants obéit aux dispositions cantonales.
- 42.2 L'employeur verse cette allocation au travailleur avec le salaire.

Art. 43 Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 43.1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour des causes non inhérentes à sa personne, l'employeur est tenu de lui verser le salaire en nature perdu pour un temps limité. A la demande de l'employeur, le travailleur doit apporter la preuve du motif de son absence.
- 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^{ème} 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.

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

Les prestations conformes à l'art. 324a CO doivent être garanties aux travailleurs qui ne peuvent pas être assurés, ou qui ne peuvent l'être qu'avec une réserve.

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.

Art. 45 **Empêchement par accident**

45.1 L'employeur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels en vertu des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

- 45.2 La prime de l'assurance accidents professionnels est prise en charge par l'employeur tandis que celle pour les accidents non professionnels est à la charge du travailleur assuré.
- 45.3 L'assurance obligatoire accidents non professionnels expire après le 30^e jour suivant le jour de fin du droit au salaire.
- 45.4 En cas d'accident dont les conséquences sont prises en charge par la Suva, le travailleur a droit à 80% du salaire pour le jour de l'accident et les deux jours suivants.

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	Personnes avec enfant(s)
a) pour les journées de recrutement	50%	80%
b) pendant la formation de base de recrue	50%	80%
c) pour les militaires en service long, pendant 300 jours s'ils restent engagés chez leur ancien employeur durant au moins 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%

- 46.2 La caisse de compensation AVS Spida verse les indemnités pour perte de gain prescrites par l'ordonnance concernant les allocations pour perte de gain (APG). Les précisions relatives aux indemnités pour perte de gain se trouvent à l'annexe 6 CCT, art. 6 «Allocations familiales / Prestations de remplacement Spida-CAF».

- 46.3 Les indemnités selon l'assurance perte de gain reviennent au travailleur dans la mesure où elles excèdent les pourcentages conformes à l'art. 46.2 CCT.

Art. 47 Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries

47.1 a) **Assurance chômage**

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

b) **Indemnités pour chômage partiel et intempéries**

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

Art. 48 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique

- 48.1 Lorsqu'un travailleur exerce une charge publique non obligatoire, l'employeur et le travailleur doivent convenir au cas par cas d'un éventuel paiement du salaire.
- 48.2 Lorsqu'ils exercent des obligations légales, les travailleurs et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire dans le cadre de l'art. 324a CO. Ils tiennent compte d'une indemnité revenant au travailleur pour l'exécution de ses obligations.

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. Ainsi, toutes les obligations de versement du salaire par l'employeur sont remplies. Les éventuelles prestations d'assurance, respectivement de compensation salariale en cas de maternité découlant de l'APG doivent être prises en compte, c'est-à-dire qu'elles reviennent à l'employeur.
- 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. 50 Salaire en cas de décès du travailleur

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



Résiliation des rapports de travail

Art. 51 Forme de résiliation des rapports de travail

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

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

Art. 54 Protection contre le licenciement

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

Art. 56 Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur

Art. 57 Licenciement immédiat

Art. 58 Licenciement abusif

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. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si la partie adverse le demande.
- 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 Les parties contractantes considèrent que le potentiel de main-d'œuvre des travailleurs âgés est très important. 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. 54 Protection contre le licenciement

54.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

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

54.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par l'employeur:

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver

qu'il avait un motif justifié de résiliation des rapports de travail.

- 54.3 La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser une indemnité à l'autre.
- 54.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- 54.5 En cas de licenciement abusif selon l'art. 336.2 lit. c CO, l'indemnité ne doit pas dépasser deux mois de salaire du travailleur.
- 54.6 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 CO et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
- 54.7 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

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:
- a) pendant que la partie adverse accomplit un service obligatoire militaire, de protection civile ou un service civil suisse, pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Dès la dixième année de service, le contrat de travail ne peut être résilié pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;

- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 55.2 Un congé donné dans une des périodes d'interdiction définies à l'art. 55.1 CCT est nul. En revanche, si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période d'interdiction.
- 55.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 56 Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur

- 56.1 Après la période d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 336c 1, lit. a CO et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
- 56.2 L'art. 336c alinéas 2 et 3 CO est applicable par analogie.

Art. 57 Licenciement immédiat

- 57.1 Pour de justes motifs, l'employeur ainsi que le travailleur peuvent à tout moment résilier les rapports de travail avec effet immédiat. Ils doivent motiver cette résiliation par écrit à la demande de l'autre partie.
- 57.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas à celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
L'accomplissement avéré de travail au noir est en général considéré comme un juste motif.

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

Art. 58 Licenciement abusif

- 58.1 Lorsque l'employeur licencie le travailleur avec effet immédiat sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.
- 58.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu annuel auquel il a intentionnellement renoncé.
- 58.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.



Modèle de préretraite

Art. 59 Modèle de préretraite (MPR)

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



Impossibilité de renoncer
Art. 60 Impossibilité de renoncer

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



Droits et obligations découlant des rapports de travail

- Art. 61 Obligations et droits de l'employeur
- Art. 62 Prévention des maladies et des accidents par l'employeur
- Art. 63 Remise de matériel, d'outils et de documents
- Art. 64 Certificat de travail
- Art. 65 Travail au noir
- Art. 66 Obligations du travailleur
- Art. 67 Soins à apporter au matériel et à l'outillage
- Art. 68 Prévention des maladies et des accidents par le travailleur
- Art. 69 Obligation de restituer
- Art. 70 Application des instructions
- Art. 71 Responsabilité civile
- Art. 72 Langues
- Art. 73 Mise à disposition de la convention

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 me-

sures 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 1^{er} 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. 64 Certificat de travail

- 64.1 L'employeur doit à tout moment remettre un certificat de travail au travailleur à sa demande. Ce certificat porte sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.
- 64.2 A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 65 Travail au noir

- 65.1 a) Le travail au noir est interdit et peut entraîner un licenciement immédiat.
- b) Le travail au noir est du travail professionnel accompli pour un tiers, rémunéré ou non, ainsi que du travail effectué pour une autre entreprise pendant le temps libre et les vacances.
- c) En cas d'infraction à cette interdiction et, par-là même, de manquement au devoir de fidélité envers l'employeur, ou de concurrence faite à l'employeur, le travailleur peut se voir in-

fliger un avertissement ou une peine conventionnelle par la CPN. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

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

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

68.4 Chaque travailleur de la branche de l'enveloppe des édifices a en principe l'obligation de suivre un cours de base spécifique à la branche sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Cette obligation est automatiquement remplie par tous les travailleurs formés en Suisse comme polybâtitseurs (orientation étanchéisation, couverture, construction de façades, monteur d'échafaudages ou de systèmes de protection solaire). Les travailleurs ayant suivi un cours équivalent à l'étranger peuvent également être dispensés du cours de base. Une requête dans ce sens peut être adressée à la CPN, qui statuera quant à l'équivalence. La CPN tient une liste des cours de base remplissant les critères, notamment celui des «contenus spécifiques».

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

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

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

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.

Art. 71 Responsabilité civile

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

Art. 72 Langues

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

Art. 73 Mise à disposition de la convention

- 73.1 La présente CCT doit être placée à un endroit bien visible dans l'atelier de l'employeur. En outre, les associations de travailleurs signataires doivent en remettre un exemplaire à chacun de leurs membres travaillant dans les entreprises assujetties à la CCT.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 25 septembre 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Migmar Dhakyel



Annexes

Aperçu des annexes

Annexe 1

Dispositions minimales pour les contrats de travail d'une durée déterminée avec salaire horaire

Annexe 2

Règlement complémentaire relatif aux apprentis

Annexe 3

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

Annexe 4

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

Annexe 5

Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)

Annexe 6

Convention complémentaire

Annexe 7

Contrat d'adhésion à la CCT

Annexe 8

Réglementation de la caution

Annexe 9

Tableau des jours fériés payés

Annexe 10

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention

Annexe 1

Dispositions minimales pour les contrats de travail d'une durée déterminée avec salaire horaire

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Les parties signataires établissent les conditions suivantes pour le calcul du salaire horaire minimum à l'intention des employeurs affiliés (en vertu de l'Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective de la branche suisse de l'enveloppe des édifices).

Art. 2 **Calcul des taux horaires minimaux**

- 2.1 Pour satisfaire aux normes minimales, il convient d'ajouter les pourcentages suivants aux salaires minima selon l'art. 21 CCT et l'annexe 6 CCT «Convention complémentaire», et conformément à la durée du travail fixée à l'art. 28 CCT:

Art. 37 Salaire afférent aux vacances

26 jours 11,11%
30 jours 13,04%

Art. 38 Réglementation des jours fériés

par jour férié 0,39%

Art. 40 Réglementation des absences

par jour d'absence 0,39%

Art. 25 Art. 38 Réglementation des jours fériés

par jour férié 0,39%

Art. 40 Réglementation des absences

par jour d'absence 0,39%

Art. 25 13^e salaire

8,33%

Art. 22 Suppléments de salaire pour heures supplémentaires

25% par heure (socle: le salaire de base plus la part du 13^{ème} salaire)

Art. 23 Dimanches et jours fériés

100% par heure (socle: le salaire de base plus la part du 13^{ème} salaire)

- 2.2 Les parties contractantes soulignent par ailleurs que les articles 33.3 CCT (interruption pour repas durant la nuit), 44 CCT (empêchement de travailler pour maladie, assurance obligatoire, conditions d'assurance), et 46 CCT (paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile) de la CCT doivent être respectés.

Annexe 2

Règlement complémentaire relatif aux apprentis

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

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

Des indemnités pour frais pour travaux externes doivent être versés aux apprentis-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 ^{ère} année	CHF	1'000.00/mois
2 ^{ème} année	CHF	1'200.00/mois
3 ^{ème} année	CHF	1'400.00/mois

Formation de deux ans avec attestation fédérale (ATF)

1 ^{ère} année	CHF	900.00/mois
2 ^{ème} année	CHF	1'100.00/mois

Un 13^{ème} salaire doit être versé aux apprentis conformément à l'art. 25 CCT.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 23 juin 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Migmar Dhakyel

Annexe 3

Statuts de l'association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Art. 1 **Nom et siège**

- 1.1 Une association est constituée sous le nom de «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices» au sens des articles 60 ss du Code civil suisse et en vertu de l'art. 7 de la Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CCT).
- 1.2 Le siège de l'association se trouve à Zurich. L'adresse de l'association est:

Commission paritaire nationale
de la branche suisse de l'enveloppe des édifices
Case postale 5038
8021 Zurich
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

Art. 2 **But / Compétences**

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties à la CCT, des employeurs et travailleurs assujettis, et l'exécution de la CCT de la branche suisse de l'enveloppe des édifices.
- 2.2 L'Association a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution rigoureuses des dispositions de la convention collective de travail et des réglementations y relatives. Dans ce but, elle assume les tâches de contrôle stipulées à l'art. 7 al. 1 let. a LDét, pour lesquelles elle tient un compte séparé pour chaque branche. L'association ne poursuit pas de but commercial et ne génère aucun profit dans le cadre de l'accomplissement des tâches de contrôle réalisées dans les différentes branches conformément à l'art. 7 al. 1 let. a LDét.

- 2.3 Les précisions concernant les tâches et attributions ressortent de la CCT, notamment de ses articles 7 et 17. Elles subsistent après l'expiration de la CCT si tant est qu'elles sont nécessaires à la bonne conduite des affaires.

Art. 3 Membres

- 3.1 Les membres de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) sont les parties contractantes de la CPN et, par conséquent, les employeurs et travailleurs rattachés aux parties.
- 3.2 Les parties contractantes veillent au bon fonctionnement durable et sans restriction de la CPN.

Art. 4 Organes

- 4.1 L'association comporte les organes suivants:
- a) l'assemblée de la CPN (assemblée des délégués)
 - b) le comité (coprésidence)
 - c) l'organe de révision.

Art. 5 Assemblée de la CPN

- 5.1 L'assemblée de la CPN constitue l'organe suprême de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN).
- 5.2 Les délégués sont désignés par les organes des membres et la délégation se compose de la manière suivante:
4 délégués de la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse
3 délégués du syndicat Unia
1 délégué du syndicat Syna
- 5.3 L'assemblée de la CPN a les compétences suivantes:
- a) Définition et modification des statuts de l'association;
 - b) Décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association;
 - c) Election de l'organe de révision;

- d) Prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association;
 - e) Autorisation des comptes de l'association;
 - f) Quitus à la caisse;
 - g) Exécution des prescriptions et dispositions conventionnelles et légales ainsi que des dispositions de la convention collective de travail (CCT) et de l'extension du champ d'application (DFO).
- 5.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires ou des spécialistes des parties contractantes ainsi que des consultants externes peuvent d'un commun accord être invités à participer aux assemblées de la CPN à titre consultatif.
- 5.5 L'assemblée de la CPN est en état de statuer lorsqu'au moins deux délégués des employeurs et deux délégués des travailleurs sont présents. Les décisions se prennent à la majorité simple. Les délégués absents peuvent donner une procuration à un autre représentant élu.
- 5.6 Le comité convoque et préside les assemblées de la CPN. Les deux membres du comité alternent à la présidence et se représentent mutuellement en cas d'empêchement.
- 5.7 L'assemblée de la CPN se réunit au moins deux fois par an ou à la demande de l'un de ses membres. Les convocations sont adressées par écrit avec l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant l'assemblée. Ce délai n'est pas obligatoire dans des cas exceptionnels et urgents.
- 5.8 Un procès-verbal des délibérations et négociations est rédigé. Il est approuvé lors de la séance suivante.
- 5.9 L'assemblée de la CPN peut, sur demande, créer des sous-commissions chargées de mandats spécifiques. Les attributions et compétences de ces sous-commissions sont fixées par écrit et consignées dans un procès-verbal. Les décisions prises par les sous-commissions doivent être validées par l'assemblée de la CPN.

Art. 6 **Le comité (la coprésidence)**

- 6.1 Le comité se compose d'un délégué de la partie des travailleurs et d'un délégué de la partie patronale, chacun désigné par sa propre partie.

- 6.2 Il incombe au comité:
- a) de convoquer, préparer et présider les assemblées de la CPN;
 - b) de représenter l'association à l'extérieur;
 - c) de diriger et veiller à la bonne gestion du secrétariat et de la comptabilité;
 - d) d'exécuter les décisions prises par l'assemblée de la CPN. Il peut déléguer l'exécution au secrétariat ou à des tiers.
- 6.3 Dans des cas urgents, le comité peut décider des mesures d'application commune de la CCT. Ces décisions doivent être soumises à l'approbation d'une assemblée de la CPN convoquée immédiatement.

Art. 7 **Finances**

- 7.1 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices» (CPN) se finance par:
- a) les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue conformément à l'art. 17 CCT et l'extension correspondante de son champ d'application (DFO);
 - b) les frais des contrats d'adhésion (art. 15 CCT);
 - c) le produit des intérêts;
 - d) d'autres recettes, notamment les peines conventionnelles ainsi que les frais de contrôle et de procédure infligés aux assujettis à la convention (art. 7.2 let. h) CCT).
- 7.2 Les principes juridiques de présentation des comptes des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue ainsi que des frais liés aux contrats d'adhésion (facturation, rappels et poursuites) résultent de la CCT et de la DFO, mais aussi du règlement édicté par les parties contractantes.
- 7.3 Le secrétariat de l'association de la Commission paritaire de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est chargé de la gestion de la caisse de la CPN en vertu des articles 7 et 17 CCT.
- 7.4 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels ainsi que le bilan conformément aux principes reconnus et aux prescriptions applicables, notamment selon les instructions des autorités fédérales compétentes.

Art. 8 L'organe de révision

- 8.1 L'organe de révision vérifie les comptes annuels de l'association.
- 8.2 Une fiduciaire indépendante des parties à la CCT fait office d'organe de révision.
- 8.3 L'organe de révision rédige un rapport de la révision des comptes pour l'assemblée de la CPN.

Art. 9 Responsabilité

- 9.1 La responsabilité de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.
- 9.2 Toute autre responsabilité des représentants ou des membres de l'association est explicitement exclue.

Art. 10 Dissolution

- 10.1 L'assemblée de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CPN) est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. La décision de dissoudre requiert l'approbation de tous les membres.
- 10.2 Les éventuels actifs sont partagés pour moitié entre les parties contractantes des patrons et des travailleurs.
- 10.3 Les ressources restantes après dissolution de l'association pour les tâches de contrôle conformément à l'art. 7 al. 1 LDét seront remis à une autre organisation ayant des buts identiques ou similaires, exonérée d'impôts et sise en Suisse. Une répartition de ces ressources entre les membres est exclue.

Art. 11 Entrée en vigueur

- 11.1 Ces statuts entrent en vigueur avec l'approbation de l'assemblée de la CPN du 5 juillet 2019 et remplacent les statuts du 1^{er} janvier 2014.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 23 juin 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Migmar Dhakyel

Annexe 4

Règlement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Le montant des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue est spécifié à l'art. 17 CCT. Le décompte est établi selon les directives de la CPN.

Art. 2 **Cotisations des employeurs et des travailleurs**

- 2.1 La cotisation des travailleurs assujettis est déduite mensuellement du salaire et cette déduction apparaît sur le décompte de salaire.
- 2.2 Ces contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue déduites par l'employeur doivent être versées au secrétariat de la CPN selon les directives de la CPN.
- 2.3 Les employeurs non membres de la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse qui tombent sous le coup de la déclaration d'extension du champ d'application de la CCT versent, eux aussi, une contribution. Celle-ci est calculée d'après l'effectif de travailleurs assujettis, multiplié par la contribution aux frais d'exécution et contribution à la formation initiale et continue conformément à l'art. 17 CCT.

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

- 3.1 Les employeurs non soumis à la DFO et signataires d'un contrat d'adhésion transmettent les cotisations conformément à la directive CPN au secrétariat de la CPN, en vertu de l'art. 15 CCT.

Art. 4 Reçus des contributions

- 4.1 L'employeur remet aux travailleurs en fin d'année, ou à la fin des rapports de travail, un reçu des contributions versées par le travailleur durant l'année civile.
- 4.2 Les formulaires de reçu peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CPN. Les reçus établis sur ordinateur et signés par le travailleur sont également acceptés.

Art. 5 Remboursement des contributions

- 5.1 Les travailleurs membres d'une organisation syndicale signataire de la convention se voient rembourser les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue par l'organisation compétente sur présentation du reçu.
- 5.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

Art. 6 Emploi des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue

- 6.1 Les frais de secrétariat de la CPN et les dépenses de la CPN pour l'exécution de la CCT sont financés par les recettes brutes de la CPN. Le montant restant est réparti comme suit:
 - a) 60% à Enveloppe des édifices Suisse, une partie de la somme étant affectée à la promotion de la formation initiale et continue via le Centre de formation Polybat;
 - b) 40% globalement aux syndicats Unia et Syna.
- 6.2 Ces ressources doivent être employées de la façon suivante:
 - a) Exécution de la CCT;
 - b) Promotion et réalisation de la formation professionnelle initiale et continue;
 - c) Promotion et mise en œuvre de la protection de la santé, des règles de l'hygiène et de la sécurité au travail;
 - d) Administration du secrétariat de la CPN.
- 6.3 La Commission paritaire nationale établit un budget annuel.

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

Art. 7 Organes exécutants

- 7.1 Le secrétariat de la CPN encaisse les contributions.
- 7.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue:
- a) approuver les comptes annuels et le rapport de contrôle;
 - b) ordonner les contrôles de la bonne exécution dans les entreprises;
 - c) procéder à d'éventuelles modifications des règlements concernant l'encaissement et le financement pendant la durée de validité de la convention.
- 7.3 L'organe de contrôle est constitué par un organe de révision indépendant élu par la CPN. Les tâches suivantes lui incombent:
- a) contrôler les comptes annuels;
 - b) établir un rapport de contrôle pour la CPN;
 - c) vérifier, en collaboration avec le secrétariat de la CPN, que les dispositions en matière de frais d'exécution, mais aussi de formation initiale et continue, sont appliquées correctement.

Art. 8 Application

- 8.1 En tant que bénéficiaire des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue, la CPN veille en collaboration avec les parties signataires de la CCT à l'application de l'obligation de cotisation en vertu de l'art. 17 de la CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.
- 8.2 Le règlement des éventuels différends résultant du présent règlement appartient à la CPN et au tribunal arbitral.
- 8.3 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue non ou mal déduites et/ou décomptées.

Art. 9 Validité

9.1 Cette annexe fait partie intégrante de la présente CCT.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 23 juin 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Migmar Dhakyel

Annexe 5

Caisse de compensation familiale SPIDA (Spida-CAF)

Art. 1 **Principe**

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

Art. 2 **Catalogue des prestations**

- 2.1 Les prestations suivantes sont compensées:
- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément aux directives cantonales;
 - b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une telle réglementation.
- Ces prestations correspondent en tout cas aux allocations familiales prévues par la loi (LAF).
- 2.2 Les prestations de compensation de ce catalogue sollicitées par l'employeur peuvent être compensées avec les cotisations dues à la Spida-CAF.
- 2.3 Les parties contractantes communiquent les modifications du présent catalogue de prestations pour le 1^{er} janvier au moyen de l'annexe 6 CCT. En cas de divergences d'opinions, le règlement de caisse et des prestations de la Spida-CAF fait foi.

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

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

Art. 4 Obligation de décompte

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

Art. 5 Comptabilité / Recouvrement des cotisations

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

Art. 6 Contrôle des prestations de l'employeur

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

Annexe 6

de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2024–2027

Art. 1 **Adaptation du salaire (conformément à l'art. 24 CCT)**

- 1.1 Les salaires effectifs des travailleurs assujettis seront augmentés de manière générale de CHF 100.00 par mois ou CHF 0.55 par heure et travailleur avec effet au 1^{er} janvier 2024. La compensation du renchérissement est ainsi indemnisée.
- 1.2 L'indice national des prix à la consommation est compensé jusqu'à 107,2 points (état de l'indice septembre 2023, base décembre 2015 = 100 points).

Art. 2 **Salaires minima (conformément aux articles 21 et 24 CCT)**

- 2.1 Les salaires minima à partir du 1^{er} janvier 2024 sont les suivantes:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 mois	CHF 4'705.00	CHF 4'347.00	CHF 4'135.00
> 12 mois	CHF 4'894.00	CHF 4'499.00	CHF 4'322.00
> 24 mois	CHF 5'089.00	CHF 4'657.00	CHF 4'519.00
> 36 mois	CHF 5'293.00	CHF 4'820.00	CHF 4'725.00
> 48 mois	CHF 5'506.00	CHF 4'989.00	CHF 4'940.00
> 60 mois	CHF 5'715.00	CHF 5'164.00	CHF 5'164.00

Les salaires horaires minima à partir du 1^{er} janvier 2024 sont les suivants:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 mois	CHF 25.85	CHF 23.90	CHF 22.75
> 12 mois	CHF 26.85	CHF 24.75	CHF 23.75
> 24 mois	CHF 28.00	CHF 25.60	CHF 24.85
> 36 mois	CHF 29.05	CHF 26.50	CHF 25.95
> 48 mois	CHF 30.25	CHF 27.40	CHF 27.15
> 60 mois	CHF 31.35	CHF 28.40	CHF 28.40

Sur le site <http://www.plk-gebaeudehuelle.ch/fr/>, une fiche technique est consacrée au moment de l'adaptation des salaires.

Art. 3 Compensation du renchérissement pendant la durée de validité de la convention (conformément à l'art. 24 CCT)

- 3.1 Le renchérissement annuel (indice de septembre) est compensé automatiquement jusqu'à 1,5%. Si le renchérissement se révèle plus élevé, le taux de compensation supplémentaire sera négocié.

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 CHF 20.00 par jour. Un forfait mensuel de CHF 330.00 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 CHF 15.20 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 CHF 15.00, et le second à hauteur de CHF 20.00.

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 CHF -.70/km.

Art. 6 Allocations familiales / Prestations de remplacement Spida-CAF

- 6.1 La Spida-CAF verse des prestations conformément au catalogue de prestations en vigueur.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 14 novembre 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Guido Schluép

Annexe 7

Contrat d'adhésion à la CCT

(Signature de la convention pour les employeurs non affiliés à l'association Enveloppe des édifices Suisse conformément à l'art. 15 CCT). L'entreprise affiliée atteste avoir reçu un exemplaire de la convention collective de travail avec ses éventuels avenants parus depuis son entrée en vigueur et déclare reconnaître comme obligatoires toutes les dispositions de cette CCT pendant toute sa durée de validité.

Cette déclaration d'adhésion s'applique notamment à toutes les décisions des instances contractuelles communiquées en vertu de l'art. 7 CCT ainsi qu'à toutes les conventions des parties signataires communiquées en relation avec la CCT.

L'entreprise affiliée s'engage à verser les prestations prévues à l'annexe 5 CCT et à adhérer à la Caisse de compensation familiale Spida, Zurich. L'entreprise soussignée reconnaît également les décisions de la CPN (art. 7 CCT) et du tribunal arbitral (art. 14 CCT). L'entreprise s'engage à verser les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue prévues à l'art. 17 CCT.

L'entreprise affiliée est invitée lors de la signature à porter une attention particulière aux articles suivants de la CCT: Caisse de compensation familiale (annexe 5 CCT), tribunal arbitral conventionnel (art. 14 CCT), contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue (art. 17 CCT), durée de validité et modifications de la convention (art. 16 CCT).

Pour toutes les divergences pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de ce contrat d'adhésion et qui ne peuvent pas être réglées lors des négociations directes entre les parties, l'entreprise se soumet à la décision de la Commission paritaire nationale. L'entreprise peut recourir contre cette décision de la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours auprès du tribunal arbitral conventionnel (art. 14 CCT), ainsi explicitement reconnu comme tribunal arbitral à l'exclusion de la voie de droit ordinaire. Celui-ci tranche définitivement.

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

Annexe 8

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 CHF 10'000.00 ou un montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être payée en espèces ou moyennant une garantie irrévocable d'un institut bancaire ou d'une compagnie d'assurance 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 CHF 2'000.00. Cette exonération est applicable à chaque année civile. Lorsque le volume de la commande excède la somme de CHF 2'000.00 mais ne dépasse pas CHF 20'000.00 par année civile, la caution à fournir est de CHF 5'000.00. Si le volume de la commande excède CHF 20'000.00 par année civile, la caution à fournir est de CHF 10'000.00. L'entreprise est tenue de présenter le contrat d'entreprise à la CPN si le volume de la commande est inférieur à CHF 2'000.00 francs.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2'000.00	Pas de caution
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00

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'article 5.2.
- 5.2 Lorsque les conditions de l'art. 5.1 sont remplies, la CPN peut sans autre exiger une part ou la totalité de la caution auprès de l'institution compétente (banque / assurance), ceci suivant le montant de la peine conventionnelle et des frais de contrôles et

de procédure et/ou le montant de la contribution aux frais d'exécution 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.

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 23 juin 2023

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

Président
Arthur Müggler

Membre de la direction
Dominik Frei

Syndicat Unia

Présidente
Vania Alleva

Membre de la direction
Bruna Campanello

Syndicat Syna

Responsable politique conventionnelle
Johann Tscherrig

Secrétaire centrale
Migmar Dhakyel

Annexe 9

Tableau des jours fériés payés

Ces jours fériés sont fixés:

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

Annexe 10

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 travail¹,

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

¹ 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.

² 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

¹ 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.

³ 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.

⁴ 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 travail², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ 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.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Art. 4

Les arrêtés du 11 juin 2020, du 10 janvier 2022 et du 23 janvier 2023⁴ 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^{er} 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

⁴ 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:
- les frais d'exécution de la CCT;
 - les frais d'application commune de cette CCT;
 - les mesures en faveur de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé;
 - les activités en matière de formation initiale et continue;
 - 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^{ème} 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^e 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^e 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^e 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^e 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^{ème} 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 ^{re} année	Fr. 1 000.-/mois
2 ^e année	Fr. 1 200.-/mois
3 ^e année	Fr. 1 400.-/mois

Formation de deux ans avec attestation fédérale (ATF)

1 ^{re} année	Fr. 900.-/mois
2 ^e 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)⁵

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.

⁵ 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)

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

Modification du 25 janvier 2024

Le Conseil fédéral suisse,
arrête:

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices annexée à l'arrêté du Conseil fédéral du 28 novembre 2023¹, est étendu:

Annexe 6

Art. 1 Adaptation du salaire (conformément à l'art. 24 CCT)

- 1.1 Les salaires effectifs des travailleurs assujettis seront augmentés de manière générale de 100 francs par mois ou 55 centimes par heure et travailleur ...

Art. 2 Salaires minima (conformément aux articles 21 et 24 CCT)²

- 2.1 Les salaires minima ... sont les suivantes:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 Mt.	Fr. 4 705.–	Fr. 4 347.–	Fr. 4 135.–
> 12 Mt.	Fr. 4 894.–	Fr. 4 499.–	Fr. 4 322.–
> 24 Mt.	Fr. 5 089.–	Fr. 4 657.–	Fr. 4 519.–
> 36 Mt.	Fr. 5 293.–	Fr. 4 820.–	Fr. 4 725.–
> 48 Mt.	Fr. 5 506.–	Fr. 4 989.–	Fr. 4 940.–
> 60 Mt.	Fr. 5 715.–	Fr. 5 164.–	Fr. 5 164.–

¹ FF 2023 2812

² 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).

Les salaires horaires minima ... sont les suivants:

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
<= 12 Mt.	Fr. 25.85	Fr. 23.90	Fr. 22.75
> 12 Mt.	Fr. 26.85	Fr. 24.75	Fr. 23.75
> 24 Mt.	Fr. 28.00	Fr. 25.60	Fr. 24.85
> 36 Mt.	Fr. 29.05	Fr. 26.50	Fr. 25.95
> 48 Mt.	Fr. 30.25	Fr. 27.40	Fr. 27.15
> 60 Mt.	Fr. 31.35	Fr. 28.40	Fr. 28.40

La partie restante de l'annexe 6 demeure inchangée.

II

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1^{er} janvier 2024 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 6 de la convention collective de travail.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

25 janvier 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

Convention collective de travail Enveloppe des édifices pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices (CCT-MPR Enveloppe des édifices)

du 20 juin 2018

Conclue entre

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

d'une part, et

le syndicat Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

et

le syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

d'autre part.

4^e édition / Modifications au 1^{er} janvier 2022
Janvier 2024

Sommaire

Parties contractantes	151
Préambule	153
I. Champ d'application	155
Art. 1 Relatif au territoire	155
Art. 2 Relatif au genre d'entreprise	155
Art. 3 Assujettissement facultatif	156
Art. 4 Extension du champ d'application	156
II. Obligation de paix	157
Art. 5 Obligation de paix	157
III. Financement	159
Art. 6 Provenance des ressources	159
Art. 7 Cotisations	159
Art. 8 Perception des cotisations	160
Art. 9 Planification financière et contrôles	160
Art. 10 Modification de l'obligation de verser des cotisations et/ou des prestations	160
IV. Prestations	163
Art. 11 Principe	163
Art. 12 Genres de prestations	163
Art. 13 Ayants droit	163
Art. 14 Rente transitoire ordinaire	164
Art. 15 Contribution d'épargne LPP supplémentaire	166
Art. 16 Invalidité du bénéficiaire de prestations	166
Art. 17 Décès du bénéficiaire de prestations	167
Art. 18 Prestations de remplacement dans les cas de rigueur	167
Art. 19 Procédure de demande et contrôles	168
V. Exécution	169
Art. 20 Fondation MPR enveloppe des édifices	169
Art. 21 Conseil de fondation	170
Art. 22 Sanctions en cas de violation de la convention	170
Art. 23 Compétence juridictionnelle	171
VI. Dispositions transitoires et finales	173
Art. 24 Modifications des dispositions légales	173
Art. 25 Entrée en vigueur et durée de la convention	173
Art. 26 Dispositions transitoires relatives à l'assujettissement facultatif	173
Art. 27 Modifications de la convention	174

Annexe 1 à la CCT-MPR Enveloppe des édifices	176
Tableau A	
Rente transitoire	
(selon art. 14, al. 2 CCT-MPR Enveloppe des édifices ou le chiffre 4.1.5 Règlement MPR Enveloppe des édifices)	176
Annexe 2	177
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices	177
Index alphabétique	195

Légende

CCT Enveloppe des édifices	Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices
CCT-MPR Enveloppe des édifices	Convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices
CO	Code des obligations
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
MPR Enveloppe des édifices	Modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

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

Parties contractantes

Convention conclue entre

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

d'une part, et

le syndicat Unia, Strassburgstrasse 11, 8021 Zürich

et

le syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

d'autre part.

La CCT-MPR Enveloppe des édifices entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Préambule

A partir de l'âge de 60 ans au plus tard, étant donné les sollicitations physiques inhérentes aux métiers de l'industrie de la construction, les travailleurs concernés ne sont plus à même d'exercer leur activité que sous réserve. Cependant, sachant que ces personnes présentent pour le secteur comme pour leur entreprise une source inestimable de savoir-faire et de connaissances, il convient de leur proposer un modèle de préretraite élaboré par les partenaires sociaux de la branche de l'enveloppe des édifices. Celui leur permette, en accord avec leur employeur, d'adapter ou de réduire leur taux d'occupation sur la base des besoins réciproques et de leur capacité physique.

Les parties conviennent de l'application commune du présent modèle au sens de l'art. 357b CO. La Fondation MPR Enveloppe des édifices (ci-après la Fondation MPR) est créée à cet effet; elle se charge de la mise en oeuvre intégrale de la CCT-MPR Enveloppe des édifices.

I. Champ d'application

Art. 1 Relatif au territoire

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

Art. 2 Relatif au genre d'entreprise

- 2.1 Les dispositions de la convention collective de travail sont applicables à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices.
Sont donc concernées toutes les entreprises travaillant dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades. Sont concernés les éléments suivants dans les constructions en superstructure, telles que:
- l'intégration de freins vapeurs/d'isolation thermique/d'étanchéité à l'air
 - la couverture, l'étanchéisation, l'habillage avec différents matériaux
 - les couches de protection et d'utilisation
 - le montage d'éléments pour exploiter l'énergie solaire sur l'enveloppe de l'édifice (photovoltaïque/installations thermiques sans installation 220V).
- Sont exclus les fenêtres et les portes, l'exécution de façades compactes au mortier ou crépies, les systèmes en bois et en construction métallique ainsi que les façades en bois.
- 2.2 Sont exclus de la CCT-MPR Enveloppe des édifices:
- a) le personnel commercial;
 - b) les apprentis;
 - c) les propriétaires d'entreprise qui gèrent leur entreprise en tant que société individuelle ou société en nom collectif;
 - d) les actionnaires de sociétés anonymes et les associés de S.à.r.l. qui travaillent au sein de la direction de l'entreprise lorsque leur part s'élève à 10% au moins du capital total.

Art. 3 Assujettissement facultatif

- 3.1 Le personnel commercial ainsi que les actionnaires de sociétés anonymes et les associés de S.à.r.l. qui travaillent au sein de la direction de l'entreprise peuvent être assujettis à la CCT-MPR Enveloppe des édifices par leur entreprise au moyen d'une convention d'affiliation facultative, à condition que celle-ci soit conclue pour l'ensemble de l'entreprise. Les dispositions de l'art. 13 CCT-MPR Enveloppe des édifices sont applicables à ces personnes.
- 3.2 Les propriétaires d'entreprise qui gèrent leur entreprise en tant que société individuelle ou société en nom collectif peuvent être assujettis à la CCT-MPR Enveloppe des édifices par leur entreprise au moyen d'une convention d'affiliation facultative. Les dispositions de l'art. 13 CCT-MPR Enveloppe des édifices sont applicables à ces personnes.

Art. 4 Extension du champ d'application

- 4.1 Les parties déposeront une demande d'extension du champ d'application immédiatement après l'approbation et la signature de la CCT-MPR Enveloppe des édifices par les organes compétents des parties contractantes.

II. Obligation de paix

Art. 5 **Obligation de paix**

- 5.1 Pour la durée de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à maintenir la paix du travail et en particulier à ne prendre ni à organiser aucune mesure collective perturbant le travail au sein de la branche ou à l'encontre de certaines entreprises dans le but d'imposer des revendications en rapport avec le modèle de préretraite de la branche de l'enveloppe des édifices.

III. Financement

Art. 6 **Provenance des ressources**

- 6.1 Les ressources pour le financement du modèle de préretraite sont pour l'essentiel constituées par les cotisations des employeurs et des travailleurs, les contributions de tiers et les revenus de la fortune de la Fondation.
- 6.2 Les prestations sont financées selon le principe de la répartition des réserves mathématiques. Les cotisations doivent être affectées exclusivement au financement des valeurs actuelles calculées selon les principes actuariels pour les rentes de préretraite prenant naissance pendant la période correspondante ainsi qu'à celui des éventuelles prestations de remplacement dans les cas de rigueur et des frais administratifs de la Fondation.
- 6.3 Le Règlement MPR Enveloppe des édifices définit les modalités du controlling et les mesures destinées à couvrir les besoins financiers.

Art. 7 **Cotisations**

- 7.1 La cotisation du travailleur correspond à 0,50% du salaire déterminant. Elle est déduite chaque mois du salaire brut, à moins qu'elle ne soit couverte d'une autre manière.
- 7.2 La contribution de l'employeur s'élève à 0,85% du salaire déterminant.
- 7.3 Le salaire déterminant correspond au salaire soumis à la Suva jusqu'à concurrence du maximum LAA.
- 7.4 L'employeur annonce chaque année la somme annuelle totale des salaires selon l'art. 7, al. 3, le cas échéant corrigée de la somme des salaires des personnes non assujetties à la CCT-MPR Enveloppe des édifices, avant le 31 janvier de l'année suivante.

Art. 8 Perception des cotisations

- 8.1 L'employeur est redevable envers la Fondation MPR de la totalité des cotisations dues par l'employeur et les travailleurs.
- 8.2 Sont dus, à l'échéance, du 30 septembre, 67% des cotisations annuelles calculées sur la base de la somme totale des salaires SUVA des travailleurs assujettis l'année précédente.
- 8.3 Sur la base de la somme totale des salaires SUVA des travailleurs assujettis, le montant résiduel est calculé de manière définitive et facturé avec échéance au 31 mars.
- 8.4 La Fondation MPR facture des frais de CHF 100.00 par sommation ainsi qu'un intérêt moratoire de 5% à compter de la date d'exigibilité des cotisations.
- 8.5 Le Règlement MPR Enveloppe des édifices définit les autres modalités de la perception des cotisations.

Art. 9 Planification financière et contrôles

- 9.1 Le bon développement financier est garanti par les règles de base suivantes relatives à la planification financière et aux contrôles:
 - a) Etablissement et mise à jour périodique de statistiques précises sur la structure d'âge des collaborateurs et l'évolution de celle-ci.
 - b) Surveillance permanente et systématique du flux financier et élaboration des mesures qui s'imposent à l'intention des parties à la CCT-MPR Enveloppe des édifices.

Art. 10 Modification de l'obligation de verser des cotisations et/ou des prestations

- 10.1 S'il s'avère que les moyens à disposition et futurs ne permettront vraisemblablement pas de financer les prestations, les parties à la CCT-MPR Enveloppe des édifices négocient, même pour une durée contractuelle fixe, les mesures requises pour y remédier.
- 10.2 S'il est nécessaire, afin d'assurer les moyens financiers, de prendre des mesures qui ne peuvent être différées, le Conseil de

fondation peut réduire les prestations. Il en informe immédiatement les parties contractantes.

- 10.3 Les modifications entrent en vigueur au plus tôt six mois après la décision du Conseil de fondation, à moins que leur caractère urgent n'exige un délai plus court.

IV. Prestations

Art. 11 **Principe**

- 11.1 Le montant des prestations versées aux ayants droit dépend des moyens à disposition.
- 11.2 Les prestations sont versées dans le but de permettre au travailleur de réduire son taux d'occupation ou de prendre une retraite anticipée dès l'âge de 60 ans révolus jusqu'à l'arrivée à l'âge ordinaire de la retraite AVS et d'en atténuer les conséquences financières. La période de prestations est dans tous les cas limitée aux cinq dernières années précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS.
- 11.3 Les détails relatifs au versement des prestations par la Fondation MPR sont fixés dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.

Art. 12 **Genres de prestations**

Seules les prestations suivantes sont versées:

- a) Rentes transitoires – art. 14 CCT-MPR Enveloppe des édifices;
- b) Contribution d'épargne LPP supplémentaire – art. 15 CCT-MPR Enveloppe des édifices;
- c) Prestations de remplacement dans les cas de rigueur – art. 18 CCT-MPR Enveloppe des édifices.

Art. 13 **Ayants droit**

- 13.1 Font partie du cercle des personnes ayants droit tous les collaborateurs d'une entreprise soumise à la CCT-MPR Enveloppe des édifices qui remplissent les conditions suivantes de manière cumulative:
- les hommes et les femmes âgés respectivement de 60 et de 59 ans,
 - qui, en accord avec l'entreprise assujettie, réduisent leur taux d'activité dans la mesure minimale nécessaire ou cessent leur activité pendant un nombre minimal de mois par an, et
 - qui, pendant au moins quinze ans, dont les sept derniers de manière interrompue, ont travaillé dans une entreprise selon

- le champ d'application de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, et
- qui, au moment où ils font valoir leur droit aux prestations, jouissent de la capacité de travail correspondant au taux d'occupation de leur rapport de travail en cours.
- 13.2 Les personnes assujetties facultativement en vertu de l'art. 3 ch. 1 et 2 de la CCT-MPR Enveloppe des édifices ont droit aux prestations pour autant qu'elles aient été assujetties par leur entreprise à la CCT-MPR Enveloppe des édifices avant leurs 50 ans révolus, et qu'elles le soient restées sans interruption jusqu'à la date de leur recours aux prestations. Demeurent réservées les dispositions de l'art. 26.1 de la CCT-MPR Enveloppe des édifices.
- 13.3 Le travailleur qui ne satisfait pas au critère de la durée d'occupation de sept ans parce qu'au cours de cette période, il a été au chômage pendant deux ans au maximum, mais qui remplit les autres conditions stipulées à l'art. 13 al. 1 de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, a droit à une rente transitoire non réduite. Les détails en la matière figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.
- 13.4 Les années de service manquantes dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR Enveloppe des édifices ou les années d'assujettissement facultatif manquantes à la CCT-MPR Enveloppe des édifices ne peuvent pas être rachetées.
- 13.5 Le droit à des prestations de préretraite prend naissance exclusivement à la demande de la personne ayant droit.

Art. 14 Rente transitoire ordinaire

- 14.1 Les rentes transitoires de la Fondation MPR sont versées exclusivement sous forme de rentes.
- 14.2 La rente transitoire mensuelle est égale, par mois, à 72% du salaire mensuel dont la personne ayant droit est privée ou à la valeur maximale selon le tableau A de l'annexe 1 déterminée en fonction de l'âge de la personne ayant droit au moment où celle-ci fait valoir son droit à la rente transitoire. C'est toujours le montant le moins élevé des deux qui est versé.
- La rente transitoire est calculée sur la base du salaire mensuel ordinaire moyen (montant brut, sans suppléments ni indemnités pour heures de travail supplémentaires) perçu avant le ver-

sement de la rente transitoire. Le salaire mensuel correspond à $\frac{1}{12}^{\text{e}}$ du salaire annuel soumis à la Suva, mais au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS. Les détails relatifs au calcul du salaire mensuel ordinaire moyen figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.

- 14.3 La diminution du temps de travail prise en compte pour le calcul de la rente transitoire demeure valable jusqu'à ce que la personne ayant droit atteigne l'âge ordinaire de la retraite AVS. Le temps de travail réduit une première fois peut l'être à nouveau pendant la durée du droit aux prestations, mais il ne peut pas être rétabli à son niveau d'origine. Les détails en la matière figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices. La rente transitoire n'est en principe adaptée ni au renchérissement ni aux augmentations de salaire annuelles décidées pour les entreprises affiliées à la CCT de la branche de l'enveloppe des édifices.
- 14.4 Le droit aux prestations présuppose une réduction minimale de l'activité lucrative (diminution de la durée annuelle de travail) ou du revenu de l'ordre de 10% au sein de l'entreprise assujettie. Cette condition est également réputée remplie lorsqu'un travailleur est engagé par une autre entreprise assujettie avec un salaire réduit de 10% au minimum.
- 14.5 Le versement de la rente transitoire est toujours mensuel. Outre la rente transitoire mensuelle à hauteur de la perte de salaire versée par la Fondation MPR, la personne ayant droit continue de toucher un salaire mensuel réduit de son entreprise.
- 14.6 Le Règlement MPR Enveloppe des édifices définit la procédure à suivre lorsque le salaire mensuel ordinaire a subi de fortes fluctuations au cours des trois années précédant la naissance du droit à une prestation selon la CCT-MPR Enveloppe des édifices.
- 14.7 Si le taux d'occupation a subi d'importantes fluctuations au cours des 15 dernières années, le salaire mensuel déterminant pour les prestations est extrapolé à 100% et adapté au taux d'occupation moyen des 15 dernières années.
Les diminutions du taux d'occupation pour raison d'invalidité (cf. art. 16 al. 3 de la CCT-MPR Enveloppe des édifices) ne sont pas prises en compte. Le dernier salaire mensuel effectif est alors déterminant pour les prestations.

Art. 15 Contribution d'épargne LPP supplémentaire

- 15.1 La contribution d'épargne LPP supplémentaire correspond à 18,00% de la rente transitoire servie, dans la mesure où la personne ayant droit à une rente ne perçoit pas de prestations de vieillesse LPP outre la rente transitoire MPR.

La contribution d'épargne est versée au prorata, sous la forme d'un versement unique, à la fin de chaque année au-delà de laquelle le droit à une rente transitoire existe. La dernière contribution d'épargne LPP est versée à la fin de l'obligation de verser des prestations consécutives à la retraite ou au décès.

Les détails en la matière figurent dans le Règlement MPR.

- 15.2 La contribution d'épargne LPP supplémentaire est versée directement à l'institution de prévoyance auprès de laquelle le bénéficiaire est assuré LPP par son employeur. Pour les personnes qui ne sont plus affiliées à une institution de prévoyance, le Conseil de fondation décide du mode de versement.

Art. 16 Invalidité du bénéficiaire de prestations

- 16.1 En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité, au sens de l'AI, du bénéficiaire d'une rente transitoire avant l'arrivée à l'âge ordinaire de la retraite AVS, il faut en avertir l'organe d'application.

- 16.2 Lorsque le bénéficiaire d'une rente transitoire subit une invalidité pour cause de maladie ou d'accident avant d'atteindre l'âge ordinaire de la retraite AVS, la rente continue d'être versée sans changement. La rente transitoire n'est pas réduite en cas de surindemnisation au sens de l'art. 66, al. 2 LPGA résultant du versement de prestations par l'assureur-accidents, l'assurance-invalidité fédérale ou la prévoyance professionnelle. En revanche, la rente transitoire est considérée comme un revenu de remplacement qu'il convient d'annoncer; en cas de surindemnisation avérée selon l'art. 66, al. 2 LPGA, il peut en découler une diminution des prestations de l'assureur-accidents, de l'assurance-invalidité fédérale ou de la prévoyance professionnelle.

- 16.3 Si, au moment de la survenance de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, la personne ayant droit ne perçoit pas encore de rente transitoire, la partie «invalidé» de son salaire ne donne droit à aucune rente transitoire, même après l'âge de 60 ans révolus. Des cotisations continuent d'être dues sur la partie «va-

lide» du salaire, c'est-à-dire que, en cas de cessation partielle ou totale de l'activité lucrative, le travailleur peut faire valoir un droit proportionnel à une rente transitoire.

Art. 17 Décès du bénéficiaire de prestations

- 17.1 Le décès du bénéficiaire d'une rente transitoire doit être immédiatement annoncé par les survivants à l'organe d'application. Il convient de fournir une copie de l'acte de décès officiel.
- 17.2 Lorsque le bénéficiaire d'une rente transitoire qui a partiellement réduit son temps de travail décède avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, le droit au versement de la rente transitoire prend fin le dernier jour du troisième mois suivant son décès ou à la date à laquelle il aurait atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS. Les rentes transitoires versées en trop en raison d'une annonce tardive doivent être remboursées par les survivants à la Fondation MPR. Les détails en la matière figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.
- 17.3 Si le bénéficiaire d'une rente transitoire qui a complètement cessé son activité lucrative décède avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, sa rente transitoire continue d'être versée sans changement aux survivants jusqu'à la date à laquelle il aurait atteint cet âge. Les détails en la matière figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.
- 17.4 Lorsqu'une personne ayant droit décède et que, à ce moment-là, elle n'a encore perçu aucune rente transitoire ni fait valoir de prétention à une telle rente, tout droit à des prestations selon la présente CCT-MPR Enveloppe des édifices s'éteint.

Art. 18 Prestations de remplacement dans les cas de rigueur

- 18.1 Peuvent déposer une demande de prestations de remplacement dans les cas de rigueur les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes de manière cumulative:
- ils ont 55 ans révolus, mais n'ont pas encore atteint leur 60^e année,
 - ils ont travaillé pendant 25 ans, dont les sept dernières années sans interruption, dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, et

- ils ont dû cesser contre leur volonté et de manière définitive leur activité au sein de la branche de l’enveloppe des édifices (p. ex. faillite de l’employeur, licenciement pour des motifs purement économiques, décision d’inaptitude de la Suva).
- 18.2 L’éventuel droit à des prestations de remplacement dans les cas de rigueur ainsi que le genre et le montant de celles-ci sont décidés individuellement et de manière définitive par le Conseil de fondation. Elles font l’objet d’un versement unique sur un compte LPP. Tout versement en espèces est exclu.
- 18.3 On ne peut faire valoir un droit à des prestations de remplacement dans les cas de rigueur que si le cas de rigueur est survenu après le 1^{er} janvier 2015.
- 18.4 Le versement d’une prestation de remplacement dans les cas de rigueur exclut toute autre prestation de la Fondation MPR.

Art. 19 Procédure de demande et contrôles

- 19.1 Pour pouvoir toucher des prestations, la personne ayant droit doit déposer une demande à cet effet et justifier son droit au moins six mois avant le début du versement. L’obligation de verser des prestations ne débute que lorsque la personne concernée a intégralement prouvé sa qualité d’ayant droit. L’employeur est tenu de mettre les documents nécessaires à la disposition de la personne qui dépose une demande de prestations.
- 19.2 Les prestations perçues de la Fondation MPR sans qu’il y ait eu un droit en vertu de la présente convention doivent être remboursées.
- 19.3 D’autres détails figurent dans le Règlement MPR Enveloppe des édifices.

V. Exécution

Art. 20 **Fondation MPR enveloppe des édifices**

- 20.1 Les parties conviennent de l'application commune du MPR Enveloppe des édifices au sens de l'art. 357b CO. La Fondation MPR Enveloppe des édifices (ci-après la Fondation MPR) est créée à cet effet; elle se charge de la mise en oeuvre intégrale de la CCT-MPR Enveloppe des édifices; elle est en particulier autorisée à procéder, auprès des parties soumises à la convention, aux contrôles nécessaires et, en qualité de représentante des parties contractantes, à ouvrir une action en justice et à porter plainte en son nom.
- 20.2 La Fondation MPR peut confier la mise en oeuvre opérationnelle du but de la Fondation à une organisation externe compétente en la matière. Afin de réaliser le but de la Fondation, elle peut notamment conclure des contrats d'assurance ou adhérer à des contrats en cours, elle-même devant alors être à la fois preneur d'assurance et bénéficiaire.
- 20.3 La Fondation MPR peut confier des activités de contrôle à des tiers, en particulier aux commissions professionnelles paritaires constituées à des fins de mise en oeuvre de la CCT Enveloppe des édifices.
- 20.4 Les instances de contrôle chargées de l'application des dispositions de la CCT-MPR Enveloppe des édifices sont en outre habilitées à:
- a) contrôler les entreprises soumises à la présente CCT-MPR Enveloppe des édifices, y compris les entreprises déployant des activités mixtes, dans le but d'apprécier leur appartenance aux domaines d'application relatifs au genre d'entreprise et au personnel;
 - b) contrôler le livre des salaires;
 - c) contrôler les différents contrats de travail.
- 20.5 Les organes d'application de la CCT Enveloppe des édifices et de la CCT-MPR Enveloppe des édifices annoncent spontanément et immédiatement à la Fondation MPR toutes les violations de la présente convention qu'ils constatent dans le cadre de leurs contrôles relatifs à l'application de la CCT Enveloppe des édifices (contrôles des salaires).

Art. 21 Conseil de fondation

- 21.1 Le Conseil de fondation est responsable de l'administration. Il se charge également de la constitution de la commission paritaire et du contrôle du respect de la CCT-MPR Enveloppe des édifices au sens de l'art. 357b CO.
- 21.2 Le Conseil de fondation assume les activités de contrôle. Il peut confier cette tâche à des instances compétentes.
- 21.3 Le Conseil de fondation promulgue les règlements nécessaires pour la mise en oeuvre. Il prend l'avis des parties contractantes avant de prendre une décision. Il ne peut modifier le Règlement MPR Enveloppe des édifices (Règlement relatif aux prestations et aux cotisations du modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices), sous réserve des compétences en cas d'urgence du Conseil de fondation selon l'art 10, al. 2, qu'avec l'assentiment des parties contractantes.
- 21.4 Le Règlement peut définir plus en détail le recouvrement des cotisations, les conditions donnant droit aux prestations et le versement de celles-ci.

Art. 22 Sanctions en cas de violation de la convention

- 22.1 Les atteintes aux obligations découlant de la présente convention peuvent être sanctionnées par le Conseil de fondation par une amende conventionnelle. L'alinéa 2 demeure réservé. Les frais de contrôle et de procédure sont répercutés sur les contrevenants.
- 22.2 L'absence de cotisations ou des cotisations insuffisantes constituent une violation de la présente convention. Celle-ci est sanctionnée par une amende conventionnelle pouvant atteindre le double des montants dus.
- 22.3 Le montant de l'amende conventionnelle est fixé pour chaque cas en fonction de la gravité de la faute et de la taille de l'entreprise, ainsi que des éventuelles sanctions prononcées précédemment.
- 22.4 Le paiement de l'amende conventionnelle ne dispense en aucun cas du respect des dispositions contractuelles.

- 22.5 Les amendes conventionnelles prononcées ainsi que les frais de contrôle et de procédure facturés reviennent à la Fondation MPR et doivent être utilisés conformément au but de la Fondation.

Art. 23 Compétence juridictionnelle

- 23.1 Le règlement des différends est du ressort des tribunaux ordinaires.
- 23.2 En cas de divergences entre la version allemande, française et italienne de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, la version allemande fait foi.

VI. Dispositions transitoires et finales

Art. 24 Modifications des dispositions légales

- 24.1 En cas de modifications des dispositions légales ayant des effets sur la présente convention, les parties contractantes négocient à temps les adaptations nécessaires.

Art. 25 Entrée en vigueur et durée de la convention

- 25.1 La CCT-MPR Enveloppe des édifices entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- 25.2 La CCT-MPR Enveloppe des édifices est conclue pour une durée indéterminée. Les parties contractantes peuvent la résilier par lettre recommandée au 31 décembre de chaque année en respectant un délai de deux ans, la première fois au 31 décembre 2028.
- 25.3 Si la CCT-MPR Enveloppe des édifices est résiliée et qu'aucune prolongation avec reprise des engagements précédents n'est convenue, plus aucune prétention ne peut être élevée à l'encontre de la Fondation après écoulement du délai de résiliation.
- 25.4 Si aucune des parties ne résilie la CCT-MPR Enveloppe des édifices, celle-ci se prolonge automatiquement de deux années civiles.

Art. 26 Dispositions transitoires relatives à l'assujettissement facultatif

- 26.1 Au titre de réglementation transitoire relative à l'art. 13, al. 2 CCT-MPR Enveloppe des édifices, les personnes assujetties facultativement qui sont nées entre 1955 et 1960 peuvent également prétendre à des prestations si elles ont été assujetties à titre facultatif par leur entreprise à la CCT-MPR Enveloppe des édifices conformément aux points 3.1 et 3.2 de cette convention.

Art. 27 Modifications de la convention

- 27.1 Les parties contractantes peuvent en tout temps modifier certaines dispositions de la présente CCT-MPR Enveloppe des édifices. Les prescriptions légales et les exigences de l'autorité de surveillance de la Fondation MPR demeurent réservées.

Les parties contractantes

Uzwil, Berne, Zurich, le 20 juin 2018

**Pour la Coopérative Enveloppe des édifices Suisse,
l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices,
Lindenstrasse 7, 9240 Uzwil**

Le président

Walter Bisig

Comme membre du
Directoire

Dominik Frei

Pour le syndicat Unia

La présidente

Vania Alleva

Le vice-président

Aldo Ferrari

La coresponsable du
secteur Arts et métiers
Bruna Campanello

Pour le syndicat Syna

Le président

Arno Kerst

Le vice-président

Hans Maissen

Annexe 1 à la CCT-MPR Enveloppe des édifices

Valable à partir du 1^{er} janvier 2019

Tableau A

Rente transitoire

(selon art. 14, al. 2 CCT-MPR Enveloppe des édifices ou le chiffre 4.1.5 Règlement MPR Enveloppe des édifices)

Age déterminant pour les prestations ¹⁾ en années et en mois de (AA/MM) à (AA/MM)		Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant pour les prestations ²⁾
Hommes	Femmes	
60/00 – 60/11	59/00 – 59/11	36,0%
61/00 – 61/11	60/00 – 60/11	44,0%
62/00 – 62/05	61/00 – 61/05	54,0%
62/06 – 64/11	61/06 – 63/11	72,0%

1) selon le ch. 4.1.5 Règlement MPR Enveloppe des édifices

2) jusqu'à un salaire mensuel égal au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS

Annexe 2

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

du 30 janvier 2015

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 travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices, conclue le 1^{er} septembre 2014, est étendu.

Art. 2

¹ La décision d'extension s'applique sur tout le territoire suisse, à l'exception des cantons de Bâle-Ville, de Genève, de Vaud et du Valais.

² Les dispositions conventionnelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de la branche de l'enveloppe des édifices. Sont donc concernées toutes les entreprises travaillant dans les domaines statiquement non sollicités de la couverture de toits pentus, de toits plats, d'étanchéisation souterraine et de construction de façades. Sont concernés les éléments suivants dans les constructions en superstructure:

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

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

¹ RS 221.215.311

Sont exclus:

- a) le personnel commercial;
- b) les apprentis;
- c) les propriétaires d'entreprise qui gèrent leur entreprise en tant que société individuelle ou société en nom collectif;
- d) les actionnaires de sociétés anonymes et les associés de S.à.r.l. qui travaillent au sein de la direction de l'entreprise lorsque leur part s'élève à 10 % au moins du capital total.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions (art. 7 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

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2015 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

² L'arrêtée du Conseil fédéral du 2 août 2010 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche des toitures et façades est abrogé.

30 janvier 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

conclue le 1^{er} septembre 2014

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

III Financement

Art. 6 Provenance des ressources

6.1 Les ressources pour le financement du modèle de préretraite sont pour l'essentiel constituées par les cotisations des employeurs et des travailleurs, les contributions de tiers et les revenus de la fortune de la Fondation.

6.2 ...

6.3 ...

Art. 7 Cotisations

7.1 La cotisation du travailleur correspond à 0,65 % du salaire déterminant. Elle est déduite chaque mois du salaire brut, à moins qu'elle ne soit couverte d'une autre manière.

7.2 La contribution de l'employeur s'élève à 0,95 % du salaire déterminant.

7.3 Le salaire déterminant correspond au salaire soumis à la Suva jusqu'à concurrence du maximum LAA.

7.4 L'employeur annonce chaque année la somme annuelle totale des salaires selon l'art. 7, al. 3 CCT-MPR enveloppe des édifices, le cas échéant corrigée de la somme des salaires des personnes non assujetties à la CCT-MPR enveloppe des édifices, avant le 31 janvier de l'année suivante.

Art. 8 Perception des cotisations

- 8.1 L'employeur est redevable envers la Fondation MPR de la totalité des cotisations dues par l'employeur et les travailleurs.
- 8.2 Une fois par an, avec échéance au 30 septembre, l'employeur doit verser un acompte de cotisations correspondant à 67 % des cotisations annuelles calculées sur la base de la somme totale des salaires Suva de l'année précédente des collaborateurs concernés.
- 8.3 Sur la base de la somme des salaires Suva des collaborateurs assujettis à la présente, le solde est décompté définitivement et facturé avec échéance au 31 mars.
- 8.4 La Fondation MPR facture des frais de 100 francs par sommation ainsi qu'un intérêt moratoire de 5 % à compter de la date d'exigibilité des cotisations.
- 8.5 ...

Art. 10 Modification de l'obligation de verser des cotisations et/ou des prestations

- 10.1 ...
- 10.2 S'il est nécessaire, afin d'assurer les moyens financiers, de prendre des mesures qui ne peuvent être différées, le Conseil de fondation peut réduire les prestations. Il en informe immédiatement les parties contractantes.
- 10.3 ...

IV Prestations

Art. 11 Principe

- 11.1 Le montant des prestations versées aux ayants droit dépend des moyens à disposition.
- 11.2 Les prestations sont versées dans le but de permettre au travailleur de réduire son taux d'occupation ou de prendre une retraite anticipée dès l'âge de 60 ans révolus jusqu'à l'arrivée à l'âge ordinaire de la retraite AVS et d'en atténuer les conséquences financières. La période de prestations est dans tous les cas limitée aux cinq dernières années précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS.
- 11.3 ...

Art. 12 Types de prestations

- 12.1 Sont versées exclusivement les prestations suivantes:
 - a) rentes transitoires

- b) contribution d'épargne LPP supplémentaire; elle correspond à 18 % de la rente transitoire servie, dans la mesure où la personne ayant droit à une rente reste assurée conformément à la LPP. La contribution d'épargne est versée au prorata, sous la forme d'un versement unique, à la fin de chaque année au cours de laquelle le droit à une rente transitoire existe ou à la fin de l'obligation de verser des prestations consécutives à la retraite ou au décès.
- c) prestations de remplacement dans les cas de rigueur selon l'art. 18

Art. 13 Ayants droit

- 13.1 Font partie du cercle des personnes ayants droit tous les collaborateurs d'une entreprise soumise ... qui ... remplissent les conditions suivantes de manière cumulative:
- les hommes et les femmes âgés de respectivement 60 et 59 ans révolus
 - qui, en accord avec l'entreprise assujettie, réduisent leur taux d'activité dans la mesure minimale nécessaire ou cessent leur activité pendant un nombre minimal de mois par année et
 - qui, pendant au moins 15 ans au cours des 25 dernières années et de manière ininterrompue pendant les sept dernières années précédant le versement des prestations, ont travaillé dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR enveloppe des édifices et ont rempli leur obligation de cotiser selon la CCT-MPR enveloppe des édifices et
 - qui, au moment où ils font valoir leur droit aux prestations, jouissent de la capacité de travail correspondant au taux d'occupation de leur rapport de travail actuel.
- 13.2 ...
- 13.3 Les années de service manquantes dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR enveloppe des édifices ... ne peuvent pas être rachetées.
- 13.4 Le droit à des prestations de préretraite prend naissance exclusivement à la demande de la personne ayant droit.

Art. 14 Rente transitoire ordinaire

- 14.1 Les prestations de la Fondation MPR sont versées exclusivement sous forme de rentes.
- 14.2 La rente transitoire mensuelle est égale, par mois, à 70 % du salaire mensuel dont la personne ayant droit est privée ou à la valeur maximale selon le tableau A de l'annexe 1 CCT-MPR enveloppe des édifices déterminée en fonction de l'âge de la personne ayant droit au moment où celle-ci fait valoir son droit à la rente transitoire. C'est toujours le montant le moins élevé des deux qui est versé.

La rente transitoire est calculée sur la base du salaire mensuel ordinaire moyen (montant brut, sans suppléments ni indemnités pour heures de travail supplémentaires) perçu avant le versement de la rente transitoire. Le salaire mensuel correspond à $1/12^e$ du salaire annuel soumis à la Suva, mais au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS.

...

- 14.3 La diminution du temps de travail prise en compte pour le calcul de la rente transitoire demeure valable jusqu'à ce que la personne ayant droit atteigne l'âge ordinaire de la retraite AVS. Le temps de travail réduit une première fois peut l'être à nouveau pendant la durée du droit aux prestations, mais il ne peut pas être rétabli à son niveau d'origine. ... La rente transitoire n'est en principe adaptée ni au renchérissement ni aux augmentations de salaire annuelles décidées pour les entreprises affiliées à la CCT de la branche de l'enveloppe des édifices.
- 14.4 Le droit aux prestations présuppose une réduction minimale de l'activité lucrative (diminution de la durée annuelle de travail) ou du revenu de l'ordre de 10 % au sein de l'entreprise assujettie. Cette condition est également réputée remplie lorsqu'un travailleur est engagé par une autre entreprise assujettie avec un salaire réduit de 10 % au minimum.
- 14.5 Le versement de la rente transitoire est toujours mensuel. Outre la rente transitoire mensuelle à hauteur de la perte de salaire versée par la Fondation MPR, la personne ayant droit continue de toucher un salaire mensuel réduit de son entreprise.
- 14.6 ...

Art. 15 Rente réduite

- 15.1 Le travailleur qui ne satisfait pas au critère de la durée d'occupation de sept ans par suite de chômage, c'est-à-dire qui a été au chômage durant deux ans au maximum pendant cette période, mais qui remplit les autres conditions (art. 13, al. 1), a droit à une rente transitoire non réduite. ...
- 15.2 Si le taux d'occupation a subi d'importantes fluctuations au cours des 15 dernières années, le salaire déterminant pour les prestations est extrapolé à 100 % et adapté au taux d'occupation moyen des 15 dernières années. Les diminutions du taux d'occupation pour raison d'invalidité (voir l'art. 16, al. 3) ne sont pas prises en compte, et c'est alors le dernier salaire mensuel effectif qui est déterminant pour les prestations.

Art. 16 Invalidité du bénéficiaire de prestations

- 16.1 En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité, au sens de l'AI, du bénéficiaire d'une rente transitoire avant l'arrivée à l'âge ordinaire de la retraite AVS, il faut en avvertir l'organe d'application.

- 16.2 Lorsque le bénéficiaire d'une rente transitoire subit une invalidité pour cause de maladie ou d'accident avant d'atteindre l'âge ordinaire de la retraite AVS, la rente continue d'être versée sans changement. La rente transitoire n'est pas réduite en cas de surindemnisation au sens de l'art. 66, al. 2 LPGA² résultant du versement de prestations par l'assureur-accidents, l'assurance-invalidité fédérale ou la prévoyance professionnelle. En revanche, la rente transitoire est considérée comme un revenu de remplacement qu'il convient d'annoncer; en cas de surindemnisation avérée selon l'art. 66, al. 2 LPGA, il peut en découler une diminution des prestations de l'assureur-accidents, de l'assurance-invalidité fédérale ou de la prévoyance professionnelle.
- 16.3 Si, au moment de la survenance de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, la personne ayant droit ne perçoit pas encore de rente transitoire, la partie «invalidée» de son salaire ne donne droit à aucune rente transitoire, même après l'âge de 60 ans révolus. Des cotisations continuent d'être dues sur la partie «valide» du salaire, c'est-à-dire que, en cas de cessation partielle ou totale de l'activité lucrative, le travailleur peut faire valoir un droit proportionnel à une rente transitoire.

Art. 17 Décès du bénéficiaire de prestations

17.1 ...

- 17.2 Lorsque le bénéficiaire d'une rente transitoire décède avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, le droit au versement de la rente transitoire prend fin au terme du mois de son décès. Les rentes transitoires versées en trop en raison d'une annonce tardive doivent être remboursées par les survivants à la Fondation MPR.
- 17.3 Si l'ayant-droit d'une rente transitoire décède, les droits au capital d'épargne supplémentaire expirent à la fin du mois du décès.
- 17.4 Lorsqu'une personne ayant droit décède et que, à ce moment-là, elle n'a encore perçu aucune rente transitoire ni fait valoir de prétention à une telle rente, tout droit à des prestations selon la présente CCT-MPR enveloppe des édifices s'éteint.

Art. 18 Prestations de remplacement dans les cas de rigueur

- 18.1 Peuvent déposer une demande de prestations de remplacement dans les cas de rigueur les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes de manière cumulative:
- ils ont 55 ans révolus, mais n'ont pas encore atteint leur 60^e année,
 - ils ont travaillé pendant 25 ans, dont les sept dernières années sans interruption, dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR enveloppe des édifices, et

² Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1)

- ils ont dû cesser contre leur volonté et de manière définitive leur activité au sein de la branche de l'enveloppe des édifices (p. ex. faillite de l'employeur, licenciement pour des motifs purement économiques, décision d'inaptitude de la Suva).
- 18.2 L'éventuel droit à des prestations de remplacement dans les cas de rigueur ainsi que le genre et le montant de celles-ci sont décidés individuellement et de manière définitive par le Conseil de fondation. Elles font l'objet d'un versement unique sur un compte LPP. Tout versement en espèces est exclu.
- 18.3 On ne peut faire valoir un droit à des prestations de remplacement dans les cas de rigueur que si le cas de rigueur survient après le 1^{er} janvier 2015.
- 18.4 Le versement d'une prestation de remplacement dans les cas de rigueur exclut toute autre prestation de la Fondation MPR.

Art. 19 Procédure de demande et contrôles

- 19.1 Pour pouvoir toucher des prestations, la personne ayant droit doit déposer une demande à cet effet et justifier son droit au moins six mois avant le début du versement. L'obligation de verser des prestations ne débute que lorsque la personne concernée a intégralement prouvé sa qualité d'ayant droit. L'employeur est tenu de mettre les documents nécessaires à la disposition de la personne qui dépose une demande de prestations.
- 19.2 Les prestations perçues de la Fondation MPR sans qu'il y ait eu un droit en vertu de la présente convention doivent être remboursées.
- 19.3 ...

V Exécution

Art. 20 Fondation MPR enveloppe des édifices

- 20.1 Les parties conviennent de l'application commune du MPR enveloppe des édifices au sens de l'art. 357b CO. La Fondation MPR enveloppe des édifices (ci-après la Fondation MPR) est créée à cet effet; elle se charge de la mise en œuvre intégrale de la CCT-MPR enveloppe des édifices; elle est en particulier autorisée à procéder, auprès des parties soumises à la convention, aux contrôles nécessaires et, en qualité de représentante des parties contractantes, à ouvrir une action en justice et à porter plainte en son nom.
- 20.2 La Fondation MPR peut confier la mise en œuvre opérationnelle du but de la Fondation à une organisation externe compétente en la matière. Afin de réaliser le but de la Fondation, elle peut notamment conclure des contrats d'assurance ou adhérer à des contrats en cours, elle-même devant alors être à la fois preneur d'assurance et bénéficiaire.
- 20.3 La Fondation MPR peut confier des activités de contrôle à des tiers, en particulier aux commissions professionnelles paritaires constituées à des fins de mise en œuvre de la CCT enveloppe des édifices.

- 20.4 Les instances de contrôle chargées de l'application des dispositions de la CCT-MPR enveloppe des édifices sont ... habilitées à:
- a) contrôler les entreprises soumises à la présente CCT-MPR enveloppe des édifices, y compris les entreprises déployant des activités mixtes, dans le but d'apprécier leur appartenance aux domaines d'application relatifs au genre d'entreprise et au personnel;
 - b) contrôler le livre des salaires;
 - c) contrôler les différents contrats de travail.
- 20.5 ...

Art. 21 Conseil de fondation

- 21.1 Le Conseil de fondation est responsable de l'administration. Il se charge également de la constitution de la commission paritaire et du contrôle du respect de la CCT-MPR enveloppe des édifices au sens de l'art. 357b CO.
- 21.2 Le Conseil de fondation assume les activités de contrôle. Il peut confier cette tâche à des instances compétentes.
- 21.3 ...
- 21.4 ...

Art. 22 Sanctions en cas de violation de la convention

- 22.1 Les atteintes aux obligations découlant de la présente convention peuvent être sanctionnées par le Conseil de fondation par une amende conventionnelle. L'al. 2 demeure réservé. Les frais de contrôle et de procédure sont répercutés sur les contrevenants.
- 22.2 L'absence de cotisations ou des cotisations insuffisantes constitue une violation de la présente convention. Celle-ci est sanctionnée par une amende conventionnelle pouvant atteindre le double des montants dus.
- 22.3 Le montant de l'amende conventionnelle est fixé pour chaque cas en fonction de la gravité de la faute et de la taille de l'entreprise, ainsi que des éventuelles sanctions prononcées précédemment.
- 22.4 Le paiement de l'amende conventionnelle ne dispense en aucun cas du respect des dispositions contractuelles.
- 22.5 Les amendes conventionnelles prononcées ainsi que les frais de contrôle et de procédure facturés reviennent à la Fondation MPR et doivent être utilisés conformément au but de la Fondation.

Tableau A: Rente transitoire (selon art. 14, al. 2 CCT-MPR enveloppe des édifices
...)

Age déterminant pour les prestations ¹ en années et en mois de (AA/MM) à (AA/MM)		Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant pour les prestations ²
Hommes	Femmes	
60/00–60/11	59/00–59/11	28.0 %
61/00–61/11	60/00–60/11	35.0 %
62/00–62/11	61/00–61/11	47.0 %
63/00–64/11	62/00–63/11	70.0 %

¹ ...
² jusqu'à un salaire mensuel égal au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Modification du 21 octobre 2021

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 30 janvier 2015, du 9 décembre 2015 et du 11 octobre 2018¹, est étendu:

Art. 8, al. 8.2 et 8.3 (Perception des cotisations)

- 8.2 Sont dus, à l'échéance, du 30 septembre 67, % des cotisations annuelles calculées sur la base de la somme totale des salaires SUVA des travailleurs assujettis l'année précédente.
- 8.3 Sur la base de la somme totale des salaires SUVA des travailleurs assujettis, le montant résiduel est calculé de manière définitive et facturé avec échéance au 31 mars.

Art. 13, al. 13.1 (Ayants droit)

- 13.1 Font partie du cercle des ayants droit tous les collaborateurs d'une entreprise soumise ... qui remplissent les conditions suivantes de manière cumulative:
- les hommes et les femmes âgés respectivement de 60 et de 59 ans,
 - qui, en accord avec l'entreprise assujettie, réduisent leur taux d'activité dans la mesure minimale nécessaire ou cessent leur activité pendant un nombre minimal de mois par an, et
 - qui, pendant au moins quinze ans, dont les sept derniers de manière interrompue, ont travaillé dans une entreprise soumise ... , et

¹ FF 2015 1585, 8803; 2018 6417

- qui, au moment où ils font valoir leur droit aux prestations, jouissent de la capacité de travail correspondant au taux d'occupation de leur rapport de travail en cours.

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

21 octobre 2021

Au nom du Conseil fédéral suisse:

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

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Prolongation et modification du 11 octobre 2018

Le Conseil fédéral suisse
arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 30 janvier 2015 et du 9 décembre 2015¹, qui étendent la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2028.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

Art. 12 Genres de prestations

Seules les prestations suivantes sont versées:

- a) Rentes transitoires – art. 14 CCT-MPR Enveloppe des édifices;
- b) Contribution d'épargne LPP supplémentaire – art. 15 CCT-MPR Enveloppe des édifices;
- c) Prestations de remplacement dans les cas de rigueur – art. 18 CCT-MPR Enveloppe des édifices.

Art. 13, al. 13.3, 13.4 et 13.5 (Ayants droit)

13.3 Le travailleur qui ne satisfait pas au critère de la durée d'occupation de sept ans parce qu'au cours de cette période, il a été au chômage pendant deux ans au maximum, mais qui remplit les autres conditions stipulées à l'art. 13 al. 1

¹ FF 2015 1585 8803

de la CCT-MPR Enveloppe des édifices, a droit à une rente transitoire non réduite. ...

- 13.4 Les années de service manquantes dans une entreprise selon le champ d'application de la CCT-MPR Enveloppe des édifices ... ne peuvent pas être rachetées.
- 13.5 Le droit à des prestations de préretraite prend naissance exclusivement à la demande de la personne ayant droit.

Art. 14, al. 14.1 et 14.7 (Rente transitoire ordinaire)

- 14.1 Les rentes transitoires de la Fondation MPR sont versées exclusivement sous forme de rentes.
- 14.7 Si le taux d'occupation a subi d'importantes fluctuations au cours des 15 dernières années, le salaire mensuel déterminant pour les prestations est extrapolé à 100 % et adapté au taux d'occupation moyen des 15 dernières années.
- Les diminutions du taux d'occupation pour raison d'invalidité (cf. art. 16 al. 3 de la CCT-MPR Enveloppe des édifices) ne sont pas prises en compte. Le dernier salaire mensuel effectif est alors déterminant pour les prestations.

Art. 15, al. 15.1 et 15.2 (Contribution d'épargne LPP supplémentaire)

- 15.1 La contribution d'épargne LPP supplémentaire correspond à 18,00 % de la rente transitoire servie, dans la mesure où la personne ayant droit à une rente ne perçoit pas de prestations de vieillesse LPP outre la rente transitoire MPR.
- La contribution d'épargne est versée au prorata, sous la forme d'un versement unique, à la fin de chaque année au-delà de laquelle le droit à une rente transitoire existe. La dernière contribution d'épargne LPP est versée à la fin de l'obligation de verser des prestations consécutive à la retraite ou au décès.
- ...
- 15.2 La contribution d'épargne LPP supplémentaire est versée directement à l'institution de prévoyance auprès de laquelle le bénéficiaire est assuré LPP par son employeur. Pour les personnes qui ne sont plus affiliées à une institution de prévoyance, le Conseil de fondation décide du mode de versement.

Art. 18, al. 18.3 (Prestations de remplacement dans les cas de rigueur)

- 18.3 On ne peut faire valoir un droit à des prestations de remplacement dans les cas de rigueur que si le cas de rigueur est survenu après le 1^{er} janvier 2015.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

11 octobre 2018

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices

Modification du 9 décembre 2015

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour un modèle de préretraite dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices annexée à l'arrêté du Conseil fédéral du 30 janvier 2015¹, est étendu:

Art. 7 Cotisations

- 7.1 La cotisation du travailleur correspond à 0,50 % du salaire déterminant. Elle est déduite chaque mois du salaire brut, à moins qu'elle ne soit couverte d'une autre manière.
- 7.2 La contribution de l'employeur s'élève à 0,85 % du salaire déterminant.
- 7.3 Le salaire déterminant correspond au salaire soumis à la SUVA jusqu'à concurrence du maximum LAA.

La partie restante de l'article demeure inchangée.

Art 14 Rente transitoire ordinaire

- 14.1 Les prestations de la Fondation MPR sont versées exclusivement sous forme de rentes.
- 14.2 Le montant de la rente transitoire mensuelle correspond en principe à 72 % du salaire mensuel dont la personne ayant droit est privée, ou à la valeur maximale selon le tableau A de l'annexe 1, déterminée en fonction de l'âge de l'ayant droit au moment où il fait valoir son droit à la rente transitoire. C'est toujours le montant le moins élevé des deux qui est versé.

La rente transitoire est calculée sur la base du salaire mensuel ordinaire moyen (montant brut, sans suppléments ni indemnités pour heures de travail supplémentaires) perçu avant le versement de la rente transitoire. Le salaire mensuel correspond à 1/12e du salaire annuel soumis à la SUVA, mais au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS.

...

La partie restante de l'article demeure inchangée.

¹ FF 2015 1585

Tableau A: Rente transitoire (selon art. 14, al. 2 CCT-MPR enveloppe des édifices)

Age déterminant pour les prestations ¹ en années et en mois de (AA/MM) à (AA/MM)		Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant pour les prestations ²
Hommes	Femmes	
60/00–60/11	59/00–59/11	36.0 %
61/00–61/11	60/00–60/11	44.0 %
62/00–62/05	61/00–61/05	54.0 %
62/06–64/11	61/06–63/11	72.0 %

¹ ...
² jusqu'à un salaire mensuel correspondant au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS

II

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

9 décembre 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Index alphabétique

Présentation:

- Les chiffres renvoient aux articles correspondants
- A = Annexe

A		I	
Activités de contrôle	20.3	Instance de contrôle	20.4
Assujettissement facultatif	3	Invalidité du bénéficiaire de prestations	16
Ayants droit	13	M	
B		Modification de l'obligation de verser des cotisations et/ou des prestations	10
Bénéficiaires	13.4	Modifications de la convention	27
C		Modifications des dispositions légales	24
Champ d'application	I	O	
Champ d'application relatif au genre d'entreprise	2	Obligation de paix	5
Champ d'application relatif au territoire	1	P	
Compétence juridictionnelle	23	Peines conventionnelles	22.2
Conditions donnant droit aux prestations	13.1	Perception des cotisations	8
Conseil de fondation	21	Période de prestations	11.2
Contribution d'épargne LPP supplémentaires	15	Personnes non assujetties	2.2
Contrôles financiers	9	Planification financière	9
Cotisations	7	Prestations	IV
D		Prestations de remplacement dans les cas de rigueur	18
Décès du bénéficiaire de prestations	17	Principe	11
Diminution du temps de travail – adaptation	14.3	Procédure de demande et contrôles	19
Dispositions transitoires et finales	VI	Provenance des ressources	6
Dispositions transitoires relatives à l'assujettissement facultatif	26	R	
Durée de la convention	25	Rente / Prestation de rente	14
E		Rente réduite	15
Entrée en vigueur de la convention	25	Rente transitoire	14
Exécution	V	Rente transitoire ordinaire	14
Extension du champ d'application	4	S	
F		Salaire déterminant	7.3
Financement	III	Sanctions en cas de violation de la convention	22
Fondation MPR Enveloppe des édifices	20	T	
Frais de contrôle et de procédure	22.5	Types de prestations	12
		V	
		Versement	14.5
		Violation de la convention – sanctions	22

Notes

Notes

