

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CCT

Convention collective de travail de la branche suisse de l'enveloppe des édifices  
**2020 - 2023**



## **Enveloppe des édifices Suisse**

Association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices  
Lindenstrasse 4  
9240 Uzwil  
Tél. 071 955 70 30  
Fax 071 955 70 40  
info@gebäudehülle.swiss  
www.gebäudehülle.swiss



## **Syndicat Unia**

Secrétariat central, bureau de Zurich  
Strassburgstrasse 11  
8004 Zurich  
Tél. 044 295 15 15  
Fax 044 295 15 55  
info@unia.ch  
www.unia.ch



## **Syndicat Syna**

Secrétariat central  
Römerstrasse 7  
Case postale 1668  
4600 Olten  
Tél. 044 279 71 71  
Fax 044 279 71 72  
info@syna.ch  
www.syna.ch

**PLK  
CPN**

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

de la branche suisse de l'enveloppe des édifices  
Case postale 5037  
8021 Zurich  
Tél. 044 295 30 76  
Fax 044 295 30 63  
info@plk-gebaeudehuelle.ch  
www.plk-gebaeudehuelle.ch

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

du 1<sup>er</sup> janvier 2020

conclue entre la

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

d'une part, et le

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

ainsi que le

**syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten**

de l'autre.

1<sup>re</sup> édition  
Juillet 2019

## Sommaire

### Principe 9

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

##### Parties à la CCT, but, champ d'application 10

Art. 1	Parties contractantes	11
Art. 2	But et objectifs de la convention	11
Art. 3	Champ d'application géographique	11
Art. 4	Champ d'application professionnel	12
Art. 5	Champ d'application personnel	12

##### Généralités

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

#### II. Dispositions normatives

##### Salaires, allocations

Art. 18	Salaire au mérite	21
Art. 19	Décompte du salaire et du traitement	21
Art. 20	Salaire horaire ou mensuel	21
Art. 21	Salaires minima	22
Art. 22	Suppléments de salaire pour heures supplémentaires	23
Art. 23	Travail du samedi, du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés, temps anticipé et récupéré	23
Art. 24	Adaptation des salaires	23

Art. 25	13 <sup>e</sup> salaire	24
Art. 26	Suppléments pour travaux externes	24
Art. 27	Utilisation d'un véhicule privé	24
<b>Durée du travail, vacances, absences, formation continue</b>		
Art. 28	Durée normale du travail	26
Art. 29	Organisation du temps de travail	26
Art. 30	Heures supplémentaires	26
Art. 31	Contrôle du temps de travail	26
Art. 32	Retard, interruption du travail, départ anticipé du travail	26
Art. 33	Interruption du travail quotidien	26
Art. 34	Durée des vacances	26
Art. 35	Réduction des vacances	27
Art. 36	Dates des vacances et prise de semaines consécutives	27
Art. 37	Salaire afférent aux vacances	27
Art. 38	Réglementation des jours fériés	28
Art. 39	Indemnités pour jours fériés	28
Art. 40	Réglementation des absences	28
Art. 41	Formation continue	28
<b>Prestations sociales et spéciales</b>		
Art. 42	Allocations pour enfants et allocations familiales	30
Art. 43	Salaire en cas d'empêchement de travailler	30
Art. 44	Empêchement par maladie, paiement de la prime, assurance obligatoire	31
Art. 45	Empêchement par accident	31
Art. 46	Empêchement pour service militaire, service civil et protection civile	31
Art. 47	Assurance chômage / chômage partiel et indemnités pour intempéries	31
Art. 48	Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique	32
Art. 49	Absence pour cause de grossesse, congé maternité	32
Art. 50	Salaire en cas de décès du travailleur	32
<b>Résiliation des rapports de travail</b>		
Art. 51	Forme de résiliation des rapports de travail	34
Art. 52	Résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai	34
Art. 53	Résiliation des rapports de travail après la période d'essai	34
Art. 54	Protection contre le licenciement	34

Art. 55	Interdiction de résilier les rapports de travail pour l'employeur	35
Art. 56	Interdiction de résilier les rapports de travail pour le travailleur	36
Art. 57	Licenciement immédiat	36
Art. 58	Licenciement abusif	36
<b>Retraite anticipée</b>		
Art. 59	Modèle de préretraite (MPR)	38
<b>Impossibilité de renoncer</b>		
Art. 60	Impossibilité de renoncer	39
<b>Droits et obligations découlant des rapports de travail</b>		
Art. 61	Droits et obligations de l'employeur	42
Art. 62	Prévention des maladies et des accidents par l'employeur	42
Art. 63	Remise de matériel, d'outils et de documents	43
Art. 64	Certificat de travail	43
Art. 65	Travail au noir	43
Art. 66	Obligations du travailleur	43
Art. 67	Soin à apporter au matériel et à l'outillage	43
Art. 68	Prévention des maladies et des accidents par les travailleurs	44
Art. 69	Obligation de restituer	44
Art. 70	Application des instructions	44
Art. 71	Responsabilité civile	45
Art. 72	Langues	45
Art. 73	Mise à disposition de la convention	45
<b>Signatures des parties contractantes</b>		<b>45</b>

## **Aperçu des annexes**

Annexe 1	47
Dispositions minimales pour les contrats de travail d'une durée déterminée avec salaire horaire	
Annexe 2	48
Règlement complémentaire relatif aux apprentis	
Annexe 3	50
Statuts de l'association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'enveloppe des édifices	
Annexe 4	54
Règlement des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue	
Annexe 5	57
Caisse de compensation familiale Spida (Spida-CAF)	
Annexe 6	58
Convention complémentaire	
Annexe 7	61
Contrat d'adhésion à la CCT	
Annexe 8	62
Réglementation de la caution	
Annexe 9	65
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	
<b>Index alphabétique</b>	<b>66</b>

## **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

## **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, l'association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

Partie des travailleurs représentée par :

- Syndicat Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich
- Syndicat Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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

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

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

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

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

## **4 Champ d'application professionnel**

4.1 Les dispositions de la 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.

## **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 contremaîtres 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 n° 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

## **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.

## **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 d'un employeur à la convention ;
  - 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) respect des règles de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé ainsi que leur application dans les entreprises et sur les chantiers ;
  - 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.

## **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).

## **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).

## **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 entreprises sont tenues 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 et des dispositions 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, 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 : CHF 1 000
  - entreprise comptant 2 – 5 travailleurs : CHF 2 000
  - entreprise comptant 6 -10 travailleurs : CHF 3 000
  - entreprise comptant 11 – 20 travailleurs : CHF 4 000
  - entreprise comptant plus de 20 travailleurs : 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.

## **11 Infractions des employeurs**

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

## **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.

## **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.



## **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.

## **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).

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

- 16.1 La présente CCT est conclue à titre ferme jusqu'au 31.12.2023 et remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 2014. 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 le 30.6.2023 avec effet au 31.12.2023. 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

- 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. Elles 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**
- 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.
- Cette contribution, mentionnée clairement sur le décompte salarial, est déduite directement et mensuellement du salaire du travailleur. Les contributions des apprentis figurent à l'annexe 2 CCT.
- 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.
- Cette contribution (en application de l'art. 17.2 CCT) ainsi que celle des travailleurs 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 Adaptation des salaires
- Art. 25 13<sup>e</sup> salaire
- Art. 26 Suppléments pour travaux externes
- Art. 27 Utilisation d'un véhicule privé

## **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.

## **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<sup>er</sup> 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.

## **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.

## **21 Salaires minima**

- 21.1 Le droit au salaire minimum conventionnel existe dès l'âge de 18 ans révolus (majorité).
- 21.2 Les parties statuent tous les ans, vers la fin octobre, sur 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 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 enveloppe des édifices, dans les métiers de praticien en couverture, praticien en étanchéité, praticien en façades 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, « Convention complémentaire ».

## 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.

## **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 général, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de durée égale, dans un délai de cinq mois à compter du 31.12. 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.

## **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.

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

## **24 Adaptation des salaires**

24.1 Durant la période de validité de cette CCT (2020 – 2023), les salaires effectifs des travailleurs assujettis à la CCT font l'objet, chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, d'une augmentation applicable à tous de CHF 20.00 par mois ou de CHF 0.11 par heure et par travailleur.

Cette hausse automatique des salaires effectifs est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (ouvriers qualifiés > 60 mois).

Par ailleurs, une augmentation de salaire de CHF 20.00 par mois en moyenne est versée individuellement en fonction de la performance. L'employeur en détermine la répartition. Les travailleurs de l'entreprise assujettis à la CCT ont un droit commun à cette hausse salariale.

Par ailleurs, le renchérissement annuel (indice d'octobre 2018, base décembre 2015 = 100 points) est compensé chaque année automatiquement jusqu'à 1,5%. Le renchérissement est toujours compensé sur la base du salaire précédent. Si le renchérissement s'avère supérieur à 1,5%, des négociations sont menées quant à l'ampleur de la compensation. En présence d'un renchérissement annuel négatif, le calcul du renchérissement s'effectue à partir de l'indice défini par le passé.

Les salaires minima figurent à l'annexe 6 CCT « Convention complémentaire ».

Pour les salaires minima, le renchérissement est automatiquement compensé jusqu'à 1,5% au 1<sup>er</sup> janvier (indice d'octobre).

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

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

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

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

## **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

## **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.  
Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, le décompte des heures est effectué au prorata du temps travaillé.
- 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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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 1 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.

### **34 Durée des vacances**

#### 34.1 Durée des vacances par année civile

<b>Ayants droit</b>	<b>Nombre de jours ouvrables</b>
Travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25
Travailleurs jusqu'à 50 ans révolus	25
Travailleurs jusqu'à 60 ans révolus	25
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.

### **35 Réduction des vacances**

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

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

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

### **41 Formation continue**

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

41.2 Le travailleur faisant usage de ce droit est tenu de convenir de la date en temps utile avec son employeur ou son supérieur hiérarchique.

## **Prestations sociales et spéciales**

- Art. 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

## **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.

## **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.

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

44.1 Lors d'absence du travailleur pour cause de maladie, le premier jour d'absence est réputé jour de carence et demeure impayé. Sur présentation d'un certificat médical rétroactif dès le 3<sup>e</sup> jour d'absence, ce jour de carence doit être payé. Dès le deuxième jour d'absence, l'employeur est soumis à l'obligation de verser le salaire conformément à la disposition ci-dessous.

44.2 L'employeur est tenu d'assurer les travailleurs contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière doit être de 80% du salaire payé pour les heures normales de travail (salaire de base plus les indemnités de vacances et des jours fériés payés ainsi que la part du 13<sup>ème</sup> salaire). La couverture doit être assurée par une compagnie d'assurance. Le travailleur doit en être informé par écrit par l'employeur qui lui communiquera aussi les conditions d'assurance.

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

- a) La perte de gain pour maladie est indemnisée à 80% dès le deuxième jour. L'employeur est toutefois libre de conclure l'assurance avec un délai d'attente de 30 jours au maximum, sans restriction de l'obligation de payer 80% du salaire. Après concertation avec les travailleurs, l'employeur peut porter le délai d'attente à 90 jours au maximum ;
- b) Le versement d'indemnités maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Un éventuel délai d'attente peut être imputé sur la durée de versement des prestations;
- c) Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 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.

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. Dans ce cas également, l'employeur peut imputer la moitié de la prime à l'employé, et ce pour un montant tel qu'il serait nécessaire pour la couverture des 80% du dernier salaire versé à compter du premier jour de maladie. L'employeur doit justifier les primes correspondantes sur la base des tarifs officiels de l'assureur.

#### **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<sup>e</sup> 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.

#### **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.

#### **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.

## **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.

## **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.

## **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

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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 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 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

## **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.

## **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 1<sup>er</sup> 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.

### **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.

### **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.

### **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 infliger un avertissement ou une peine conventionnelle par la CPN. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.
  - d) Un avertissement ou une amende conventionnelle peut frapper l'employeur qui fait exécuter du travail au noir ou le favorise de manière délibérée.

### **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.

### **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.

## **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 polybâisseurs (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 polybâisseur 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.

## **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.

## **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.

## 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.

## 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.

## 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 5 juillet 2019

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

Président

Membre de la direction

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

Président

Membre de la direction



Walter Bisig



Dominik Frei

#### Syndicat Unia

Présidente

Vice-président

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Vania Alleva

Aldo Ferrari



Bruna Campanello

#### Syndicat Syna

Président

Vice-président



Arno Kerst



Hans Maissen

## Annexes

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

#### 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).

#### 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 Durée des vacances**

24 jours 10,17%

25 jours 10,64%

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

8,33%

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

25% par heure (socle : le salaire de base plus la part du 13<sup>e</sup> salaire)

##### **Art. 23 Dimanches et jours fériés**

100% par heure (socle : le salaire de base plus la part du 13<sup>e</sup> 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. Pour les apprentis assujettis à la CCT, des contributions sont dues. Ces deniers sont affectés conformément aux dispositions de la CCT. Le montant des contributions aux frais d'exécution des apprentis est de CHF 4.00 par mois. CHF 1.00 par mois est déduit en plus pour la formation. Au total, les prélèvements pour les apprentis se montent à CHF 5.00 par mois.

La part des contributions aux frais d'exécution à verser par les employeurs s'élève à CHF 4.00 par mois, et à CHF 1.00 supplémentaire par mois pour la formation. Au total, les contributions des employeurs se montent à CHF 5.00 par mois. Quant à l'obligation de cotiser, les articles 17.5 et 17.6 de la CCT sont applicables.

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

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

1 <sup>re</sup> année	CHF	900.00/mois
2 <sup>e</sup> année	CHF	1 100.00/mois
3 <sup>e</sup> année	CHF	1 300.00/mois

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

1 <sup>re</sup> année	CHF	800.00/mois
2 <sup>e</sup> année	CHF	1 000.00/mois

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

### Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 5 juillet 2019

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

Président



Walter Bisig

Membre de la direction



Dominik Frei

#### Syndicat Unia

Présidente

Vice-président

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Vania Alleva

Aldo Ferrari

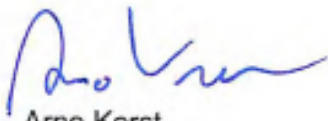


Bruna Campanello



**Syndicat Syna**

Président



Arno Kerst

Vice-président



Hans Maissen

## **Annexe 3**

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

#### **1 Nom et siège**

1.1 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 5037

8021 Zurich

info@plk-gebaeudehuelle.ch

www.plk-gebaeudehuelle.ch

#### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **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 :
- Définition et modification des statuts de l'association ;
  - Décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association ;
  - Election de l'organe de révision ;
  - Prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association ;
  - Autorisation des comptes de l'association ;
  - Quitus à la caisse ;
  - 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.
- 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 :
- de convoquer, préparer et présider les assemblées de la CPN ;
  - de représenter l'association à l'extérieur ;
  - de diriger et veiller à la bonne gestion du secrétariat et de la comptabilité ;
  - 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.
- 7 Finances**
- 7.1 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'enveloppe des édifices» (CPN) se finance par :
- 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) ;
  - les frais des contrats d'adhésion (art. 15 CCT) ;
  - le produit des intérêts ;
  - 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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<sup>er</sup> janvier 2014.

## Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 5 juillet 2019

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

Président



Walter Bisig

Membre de la direction



Dominik Frei

**Syndicat Unia**

Présidente

Vice-président

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Vania Alleva



Aldo Ferrari



Bruna Campanello

**Syndicat Syna**

Président

Vice-président



Arno Kerst



Hans Maissen

## **Annexe 4**

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

#### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **4 Reçus des contributions**

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

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

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

5.1 Les travailleurs membres d'une organisation syndicale signataire de la convention se voient rembourser les contributions 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.

#### **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.
- 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 :
- approuver les comptes annuels et le rapport de contrôle ;
  - ordonner les contrôles de la bonne exécution dans les entreprises ;
  - 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 :
- contrôler les comptes annuels ;
  - établir un rapport de contrôle pour la CPN ;
  - 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.
- 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.
- 9 Validité**
- 9.1 Cette annexe fait partie intégrante de la présente CCT.

## Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 5 juillet 2019

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

Président



Walter Bisig

Membre de la direction



Dominik Frei

### Syndicat Unia

Présidente



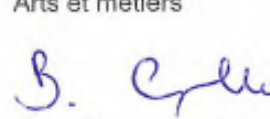
Vania Alleva

Vice-président



Aldo Ferrari

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Bruna Campanello

**Syndicat Syna**  
Président



Arno Kerst

Vice-président



Hans Maissen



## **Annexe 5**

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

#### **1 Principe**

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

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

- 2.1 Les prestations suivantes sont compensées :

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

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

- 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<sup>er</sup> 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.

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

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

#### **4 Obligation de décompte**

- 4.1 Les entreprises d'Enveloppe des édifices Suisse effectuent le décompte de leurs cotisations et créances sur la base de la masse salariale soumise à l'AVS, conformément aux directives de la Caisse de compensation AVS Spida.

- 4.2 L'obligation de décompte Spida-CAF ne s'applique pas aux entreprises sises dans les cantons présentant une réglementation CAF collective équivalente dans la mesure où celle-ci a été acceptée par la CPN.

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

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

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

- 6.1 La CPN ou la CP compétente peut contrôler le versement des prestations aux travailleurs incombant à l'employeur.

- 6.2 Lorsque la caisse de compensation ou la Spida-CAF ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations au travailleur ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci est obligé de régler immédiatement les arriérés de paiement. De plus, s'il est fautif, il doit verser à la Spida-CAF le quart des cotisations dues au profit de la Fondation fonds social, au titre d'amende conventionnelle.

- 6.3 La Caisse de compensation AVS Spida est habilitée à recouvrer les cotisations et les éventuelles amendes conventionnelles.

## Annexe 6

### Convention complémentaire

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

- 1.1 Durant la période de validité de cette CCT (2020 – 2023), les salaires effectifs des travailleurs assujettis font l'objet chaque année au 1<sup>er</sup> janvier d'une augmentation applicable à tous de 20.00 par mois ou de CHF 0.11 par heure et par travailleur.

Cette hausse automatique des salaires effectifs est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (ouvriers qualifiés > 60 mois).

Par ailleurs, une augmentation de salaire moyenne de CHF 20.00 par mois est versée individuellement en fonction de la performance. L'employeur en détermine la répartition. Les travailleurs de l'entreprise assujettis à la CCT ont un droit commun à cette hausse salariale.

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

Pour les salaires supérieurs de plus de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (ouvriers qualifiés > 60 mois), l'adaptation au renchérissement n'est pas obligatoire.

- 1.3 L'indice des prix à la consommation est compensé jusqu'à 102.1 points (indice d'octobre 2018, base décembre 2015 = 100 points).

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

- 2.1 Les salaires minima à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont les suivants :

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 mois	CHF 4 482.00	CHF 4 141.00	CHF 3 939.00
> 12 mois	CHF 4 662.00	CHF 4 286.00	CHF 4 118.00
> 24 mois	CHF 4 849.00	CHF 4 437.00	CHF 4 306.00
> 36 mois	CHF 5 043.00	CHF 4 592.00	CHF 4 502.00
> 48 mois	CHF 5 245.00	CHF 4 753.00	CHF 4 706.00
> 60 mois	CHF 5 444.00	CHF 4 920.00	CHF 4 920.00

Les salaires horaires minima à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont les suivants :

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
< = 12 mois	CHF 24.65	CHF 22.75	CHF 21.65
> 12 mois	CHF 25.60	CHF 23.55	CHF 22.65
> 24 mois	CHF 26.65	CHF 24.40	CHF 23.65
> 36 mois	CHF 27.70	CHF 25.25	CHF 24.75
> 48 mois	CHF 28.80	CHF 26.10	CHF 25.85
> 60 mois	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 27.05

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

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

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

### **4 Allocations pour travaux extérieurs (conformément à l'art. 26 CCT)**

- 4.1 L'allocation pour le repas de midi s'élève à CHF 18.00/jour.  
Un forfait mensuel de CHF 300.00 au moins peut être convenu, pour une durée d'un an, en lieu et place d'une allocation journalière pour le repas de midi.  
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.

### **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.

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

- 6.1 La Spida-CAF verse les prestations suivantes (état au 01.01.2020) :
- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément aux directives cantonales ;
  - b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation correspondante ;
  - c) assurance perte de gain APG.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

pour les recrues sans enfant CHF 62.00/jour

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

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

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

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

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

**Les parties contractantes**

Uzwil, Zurich, Olten, le 5 juillet 2019

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

Président



Walter Bisig

Membre de la direction



Dominik Frei

**Syndicat Unia**

Présidente



Vania Alleva

Vice-président



Aldo Ferrari

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Bruna Campanello

**Syndicat Syna**

Président



Arno Kerst

Vice-président



Hans Maissen

## **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

#### 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 de CHF 10 000.00 ou un montant équivalent en euros.
- 1.2 La caution peut être payée en espèces ou moyennant une garantie irrévocable d'un institut bancaire ou d'une compagnie d'assurance 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 déduire des frais administratifs préalablement à la libération d'une caution (clôture du compte).

#### 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.

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

#### 3 Prise en compte

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

#### 4 Utilisation de la caution

- 4.1 La caution est utilisée pour payer les créances justifiées de la CPN dans l'ordre suivant :
1. couverture de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus ;
  2. paiement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue, selon l'art. 17 CCT.

#### 5 Activation de la caution

- 5.1 Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut activer la caution en vertu de l'article 5.2.

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

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

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

## **7 Libération de la caution**

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

a) lorsque l'employeur établi dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale a cessé définitivement ses activités dans la branche de l'enveloppe des édifices (juridiquement et de facto) ;

b) lorsque l'entreprise de travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale en fait la demande (celle-ci est recevable au plus tôt 6 mois après l'expiration du contrat d'entreprise). Les conditions cumulées suivantes doivent obligatoirement être remplies :

1) Les créances (peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus, 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.

## **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.

## **9 Gestion de la caution**

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

## **10 For juridique**

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

## Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, le 5 juillet 2019

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

Président



Walter Bisig

Membre de la direction



Dominik Frei

### Syndicat Unia

Présidente

Vice-président



Vania Alleva

Aldo Ferrari

Co-responsable du secteur  
Arts et métiers



Bruna Campanello

### Syndicat Syna

Président

Vice-président



Arno Kerst



Hans Maissen



## **Annexe 9**

### **Tableau des jours fériés payés**

Ces jours fériés sont fixés :

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

