

Les mêmes questions reviennent régulièrement en lien avec la convention collective de travail. Voici les questions les plus fréquentes et leurs réponses. Il est important de garder à l'esprit que dans chaque cas, l'ensemble des faits doit être pris en compte. Les chiffres indiqués se rapportent à l'article concerné dans la CCT dans la branche des techniques du bâtiment (CCT TB) 2019-2022. Les questions exceptionnelles ou individuelles ne sont pas et ne peuvent pas être mentionnées dans les FAQ. Le service juridique de la CPN ainsi que celui de suissetec sont à votre disposition pour toute question supplémentaire.

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
Absences	Pas explicitement réglées dans la CCT, tenir compte de l'art. 26.4	Le temps consacré aux visites chez le médecin ou le dentiste est-il payé ?	Les collaboratrices et collaborateurs doivent s'informer au préalable sur les visites médicales. Ces rendez-vous médicaux doivent en principe être pris pendant le temps libre ou en début ou fin de journée (excepté les urgences). Dans la mesure où cela n'est pas possible sur la base de la réglementation du temps de travail dans l'entreprise, le temps consacré aux visites ponctuelles ou régulières chez le médecin (p. ex. une thérapie) est payé, à condition que l'employé-e- en en prouve la nécessité au moyen d'un certificat médical. Le certificat médical ne peut pas comporter de données sur la nature de la maladie. Par ailleurs, l'art. 26.4 CCT doit être pris en considération.
Trajet pour se rendre au travail	Art. 25.4 et 25.5 CCT TB	Le trajet pour se rendre au travail doit-il être payé ?	Si le travail débute à l'atelier, le temps de déplacement (domicile - atelier) n'est pas considéré comme temps de travail. Lorsque le travail doit être effectué hors du lieu de travail habituel et que cela rallonge le trajet habituel, le supplément de temps de trajet est considéré comme temps de travail.
Trajet pour se rendre au travail	Art. 25.6 CCT TB (pas DFO)	L'employeur peut-il fixer un rayon autour du lieu de travail ?	Si le travail démarre à l'extérieur (sur un chantier), l'employeur peut, au sens de l'art. 25.6 et en accord avec les salarié-e-s, fixer un rayon déterminé autour de l'entreprise. Si le chantier se trouve dans ce rayon, le temps de déplacement entre le domicile de l'employé-e- et le chantier n'est pas considéré comme temps de travail. Le rayon peut être fixé dans une zone géographique de 10 km autour du domicile de l'entreprise.
Saisie du temps de travail	Art. 25.2 CCT TB en liaison avec l'art. 46 de la loi sur le travail	Quelles sont les heures à saisir et comment ?	Les prestations de remplacement du salaire (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Les art. 46 LTr et 73 OLT 1 obligent l'employeur à une saisie du temps de travail détaillée. Les heures de travail standard sont admises si des modifications sont possibles. Il faut saisir :

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
	(LTr) et l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)		- la durée (quotidienne et hebdomadaire) du travail fourni - les heures de repos et de repos compensatoire accordées chaque semaine - les pauses (durée et emplacement) Il est recommandé de saisir également les catégories d'heures suivantes : - absences - heures anticipées - heures supplémentaires - temps de travail supplémentaire - suppléments - vacances - maladie - accident - absences non payées - heures de formation payées La loi ne stipule pas comment le faire. La saisie du temps peut être effectuée p. ex. au moyen d'un logiciel, de tableaux Excel, de rapports de travail écrits à la main ou pré-imprimés, de systèmes de saisie des temps etc.
Durée du travail	Art. 25.2 CCT TB en liaison avec l'Annexe 8. ... CCT TB	Quelle est la durée de travail annuelle brute ?	La durée de travail annuelle brute est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine, soit 2080 heures par année. Mais la durée de travail annuelle brute valable varie et elle est fixée à l'Annexe 8.
Calcul du salaire horaire	Art. 39 et 37 CCT TB en liaison avec l'art. 3 Annexe 8 CCT TB	Comment calcule-t-on le salaire horaire de base ?	Le travail payé à l'heure n'est autorisé qu'à titre exceptionnel. Exemple de calcul d'un salaire horaire : Exemple de l'installateur 1, 36 ans, à partir de la 7^e année après le CFC (catégorie la plus élevée, années d'expérience complètes), avec 9 jours fériés Vous trouverez conseils et aide pour calculer le salaire correct à l'annexe 8 de la CCT.

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses																								
			<table> <tr> <td>Salaire horaire de base</td><td>(installateur 1, années d'expérience complètes)</td><td>CHF</td><td>29.43</td></tr> <tr> <td>Indemnisation des jours fériés*</td><td>3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)</td><td>CHF</td><td>1.06</td></tr> <tr> <td>Indemnité pour vacances*</td><td>10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)</td><td>CHF</td><td>3.13</td></tr> <tr> <td><i>Total intermédiaire</i></td><td></td><td><i>CHF</i></td><td><i>33.62</i></td></tr> <tr> <td>Indemnisation du 13^e salaire</td><td>8,33% de la somme (= total intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés</td><td>CHF</td><td>2.80</td></tr> <tr> <td>Salaire horaire minimum avec 13^e salaire</td><td>Écarts d'arrondi possibles</td><td>CHF</td><td>36.42</td></tr> </table> *Dans cet exemple, le calcul est basé sur 9 jours fériés (ce qui peut varier d'une année à l'autre et selon le canton) et 25 jours de vacances.	Salaire horaire de base	(installateur 1, années d'expérience complètes)	CHF	29.43	Indemnisation des jours fériés*	3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)	CHF	1.06	Indemnité pour vacances*	10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)	CHF	3.13	<i>Total intermédiaire</i>		<i>CHF</i>	<i>33.62</i>	Indemnisation du 13 ^e salaire	8,33% de la somme (= total intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés	CHF	2.80	Salaire horaire minimum avec 13^e salaire	Écarts d'arrondi possibles	CHF	36.42
Salaire horaire de base	(installateur 1, années d'expérience complètes)	CHF	29.43																								
Indemnisation des jours fériés*	3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)	CHF	1.06																								
Indemnité pour vacances*	10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)	CHF	3.13																								
<i>Total intermédiaire</i>		<i>CHF</i>	<i>33.62</i>																								
Indemnisation du 13 ^e salaire	8,33% de la somme (= total intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés	CHF	2.80																								
Salaire horaire minimum avec 13^e salaire	Écarts d'arrondi possibles	CHF	36.42																								
Classement	Art. 39 CCT TB	Comment les salaires minimums sont-ils fixés ?	Le classement est effectué sur la base des catégories de salarié-e-s suivantes : a) Installateur 1 : travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse ou d'un diplôme équivalent (CFC). b) Installateur 2 : travailleurs titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une branche de transformation du métal ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment. c) Installateur 3 : employé-e-s âgé-e-s de 20 ans révolus. En principe, toutes les expériences professionnelles dans la branche des techniques du bâtiment accumulées à partir de 20 ans comptent. Pour l'installateur 2 qui n'est pas du métier, l'expérience professionnelle dans la branche de la transformation du métal est prise en compte. S'il n'est pas possible de verser les salaires minimums susmentionnés en cas de situation spéciale et pour des raisons inhérentes à l'employé-e, une demande de dérogation relative à la fixation du salaire minimum à un niveau inférieur sera présentée à la CP ou à la CPN sur la base de l'art. 10.2 lit. l) CCT ou de l'art. 11.4 lit. h) CCT. La CPN prendra position sous l'angle de la																								

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
			promotion de l'intégration et de l'acceptabilité sociale. Le formulaire ad hoc peut être demandé au secrétariat de la CPN ou téléchargé sur son site.
Membres de la famille au sens de l'art. 4 al. 1 LTr.	Art. 3.4 CCT TB en liaison avec l'art. 4 al. 1 LTr	Qui sont les membres de la famille non soumis à la CCT ?	Cercle de personnes concerné : selon la LTr, on entend par « membres de la famille », outre les enfants du conjoint et les enfants adoptifs, le conjoint ou le partenaire enregistré du chef d'entreprise, également les parents en ligne ascendante et descendante (arrière-grand-parents, arrière-petits-enfants), y compris leurs conjoints ou partenaires enregistrés. Ne sont pas considérés comme membres de la famille les frères et sœurs, les oncles et tantes, les nièces et neveux. Ces personnes ne font par conséquent pas partie des exceptions. Les frais d'exécution et de formation continue doivent être payés pour ces personnes. L'obligation de caution est également réalisée si des personnes appartenant au cercle mentionné sont engagées.
Jour de carence	Art 48, art. 49.1, art. 50.1 CCT TB	L'employeur doit-il verser le salaire le premier jour de maladie ?	Non, aucun salaire n'est dû pour cette journée. Le premier jour de maladie ne peut pas être compensé avec des vacances ou des heures supplémentaires.
Salaire en cas de maladie	Art. 50.1 CCT TB	Quel est le montant du salaire que l'employeur est tenu de verser ?	Le droit au salaire (y compris le 13 ^e salaire) s'élève dès le début de la maladie ou de l'accident à 90% du salaire (sans les frais).
Résiliation	Art. 61 CCT TB	Quel délai de résiliation faut-il respecter ?	Les délais de résiliation applicables sont ceux de l'art. 335c CO. C'est-à-dire : - durant la 1^{re} année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 1 mois - de la 2^e à la 9^e année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 2 mois - à partir de la 10^e année de service : 3 mois pour la fin d'un mois
Résiliation pendant la période d'essai	Art. 60 CCT TB	Quel délai de résiliation faut-il respecter durant la période d'essai ?	Les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps durant la période d'essai avec un préavis de 7 jours. Le délai de résiliation en cas de maladie et d'accident ne commence à courir qu'une fois la période d'essai terminée.
Interdiction de résiliation par l'employeur	Art. 63 CCT TB	Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de pouvoir	Les délais suivants sont applicables : - durant la 1^{re} année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 30 jours - de la 2^e à la 5^e année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 90 jours - à partir de la 6^e année de service : 180 jours

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
		licencier un-e salarié-e en incapacité de travail ?	- à partir de la 10^e année de service pendant la durée de la perception de prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de la SUVA (mais au maximum 720 jours), dans la mesure où l'incapacité de travail est de 100%. Si un changement de catégorie d'ancienneté se produit pendant le délai d'interdiction, c'est le délai le plus long qui s'applique.
Réduction des vacances	Art. 30.1 CCT TB	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances des salarié-e-s ?	Si la durée totale de toutes les absences non imputables à une faute de l'employé-e est inférieure à 3 mois, l'employeur ne peut pas réduire les vacances. Si l'employé-e est empêché-e de travailler pendant plus longtemps, ses vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque mois d'absence complet. Les deux premiers mois ne sont dans ce cas pas pris en compte. Les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour le 3^e mois complet pendant lequel l'employé-e est empêché-e de travailler et pour chaque mois supplémentaire. Une réduction des vacances présuppose un empêchement de travailler, ce qui n'est possible que durant les jours ouvrables. C'est pourquoi il ne faut pas, pour calculer un mois d'absence complet, se fonder sur le mois civil mais sur le « mois de travail » qui est de 21,75 jours de travail. Un mois entier d'absence s'élève par conséquent à 21,75 jours d'empêchement de travailler.
Report et paiement des heures supplémentaires sur la prochaine période de décompte	Art. 42.1 CCT TB en liaison avec l'art. 25.7 CCT TB	Quand faut-il payer les heures supplémentaires ?	Sont considérées comme heures supplémentaires normales les heures qui ne sont pas effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés (cf. art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle de travail. Les heures supplémentaires normales doivent, pour les rapports de travail qui durent toute l'année, être compensées par un congé de même durée au sein de la période de décompte définie (12 mois pour la fin du trimestre). Un maximum de 120 heures en plus ou en moins peuvent être reportées (sans les heures anticipées). Si une compensation n'est pas possible dans les six mois du point de vue opérationnel, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25 pour cent. Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée au sein de la période de décompte selon l'art. 25.7. Si l'employé-e souhaite que ces heures supplémentaires lui soient versées, l'employeur décide si le versement est effectué sans supplément ou s'il lui accorde une compensation sous la forme d'un congé d'une durée équivalente. Cette règle s'applique jusqu'à un maximum de 120 heures. Il est par ailleurs renvoyé à la notice de la CPN que l'on peut trouver sur plk-gebaeudetechnik.ch.

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
Suppléments pour heures supplémentaires et calcul du 13 ^e salaire	Art. 42.2 CCT TB	Comment les suppléments pour heures supplémentaires sont-ils calculés ?	Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit : - pour les salarié-e-s rémunérés au mois : salaire horaire brut plus part du 13 ^e salaire (sans prise en compte du supplément pour vacances/jours fériés) - pour les salarié-e-s rémunérés à l'heure : salaire horaire brut plus part du 13 ^e salaire plus supplément pour vacances/jours fériés
Temps supplémentaire	Art. 43 CCT TB en liaison avec l'art. 33.4 OLT 1	L'employeur doit-il payer également le supplément pour travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés en plus du supplément de 25% pour les heures supplémentaires ?	Les suppléments pour travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés (25%-100%) doivent être payés et ne peuvent pas être compensés par un congé. Le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés sont des horaires de travail particuliers. Ils font l'objet d'un décompte séparé. Aucun autre supplément (pas de supplément en double) ne doit être versé en plus des suppléments à verser fixés.
Heures anticipées	Art. 25 et art. 27 CCT TB	Qu'est-ce que les heures anticipées ?	Des jours de travail qui doivent être effectués à l'avance peuvent être fixés au plus tard en début d'année. Le temps de travail effectué pendant cette période anticipée est réparti de manière égale sur les autres jours de travail. Si des heures anticipées sont convenues, le temps de travail journalier est de 8 heures plus la part des heures anticipées. Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires mais comme une catégorie de temps séparée. Elles servent p. ex. à compenser les ponts éventuels.
Contribution aux frais d'exécution et de formation continue Contribution de base	Art. 20.3 CCT TB	Quand les contributions aux frais d'exécution et de formation continue sont-ils dus ? Quand la contribution de base est-elle due ?	L'ensemble des salarié-e-s assujettis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de 20 francs ainsi qu'une contribution aux frais de formation continue de 5 francs, soit un total de 25 francs par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire. Les frais d'exécution et de formation continue ne sont pas versés pendant l'école de recrue. Les mois entamés sont considérés comme des mois complets. Dans le cadre des autres absences comme la maladie, les accidents ou le service civil, elles sont toutefois dues, conformément à la pratique.

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
			Les frais d'exécution et de formation continue ne sont pas dus non plus en cas de congé non payé. Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour les salarié-e-s assujetti-e-s une contribution aux frais d'exécution de 20 francs et une contribution aux frais de formation continue de 5 francs, soit au total 25 francs par mois. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une contribution de base d'un montant forfaitaire de 240 francs par an, soit 20 francs par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins Le décompte des frais d'exécution, de formation continue et des contributions de base est effectué par les commissions paritaires régionales.