

Négociations salariales 2022 et adaptations de la CCT technique du bâtiment (indemnités journalières, jour de carence)

Adaptation de la réglementation concernant les indemnités journalières en cas de maladie (« prime fictive »), inscription de la pratique existante concernant le congé de paternité et adaptation rédactionnelle de l'article 55.2 (version française)

Les changements indiqués ci-après doivent être apportés à la CCT technique du bâtiment. Remarque : les dispositions non mentionnées (notamment celles des articles 49/50) demeurent inchangées. **Les adaptations sont indiquées en vert.**

Indemnités journalières (articles 49/50)

Art. 49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis à la convention collective à titre collectif pour des indemnités maladie à hauteur de 90 % du salaire perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal, allocation de fin d'année (sans frais) incluse, auprès d'une assurance-maladie reconnue par la Confédération.

Art. 49.3 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec prestation différée jusqu'à 90 jours par année civile. Pendant ce délai d'attente, il est tenu de verser le 90 % du salaire.

Art. 49.4 ~~Si aucun délai de carence n'a été fixé, les primes~~ Les cotisations de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e. ~~Si un délai de carence a été fixé, le salarié-e ne paye pas plus de la moitié de la prime d'assurance calculée à partir du 3^{ème} jour.~~

Art. 49.7 L'employeur est exempté du devoir de payer le salaire pendant un jour par cas de maladie (carence non payée).

Art. 49.8 En cas de prestations versées par l'assurance indemnités journalières, aucune déduction sociale légale (1^{er} pilier) n'est due.

Art. 50.1 a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie ~~dès le début de celle-ci~~ à hauteur de 90 % du salaire brut (sans frais) ; ~~les salarié-e-s ayant travaillé au moins 10 ans dans l'entreprise ont droit au versement de 90% de leur salaire (sans frais) pendant six mois;~~

Art. 55.2 (concerne uniquement la version française)

55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant : En tant que recrue pendant la formation de base :

- a) Personnes faisant service sans enfants : 50 % du salaire
- b) Personnes faisant service avec enfants : 80 % du salaire

Intégration des apprentis (art. 3.4.5)

Sont applicables aux apprentis ~~ayant commencé leur apprentissage à partir de 2014~~ les articles suivants de la CCT : art. 25 Temps de travail, art. 31 Jours fériés, ~~et~~ art. 34 Indemnisation des absences ~~et art. 49.7 Carence non payée (pour autant qu'une assurance indemnités journalières en cas de maladie ait été conclue pour les apprentis)~~. L'indemnité d'apprentissage est versée treize fois.

Augmentation de salaire (annexe 8)

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à l'ensemble des salariés soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 60.– par mois à la date de référence du 1^{er} janvier 2022. Les augmentations de salaire octroyées depuis le 1^{er} juillet 2021 en sont déduites. Les adaptations des échelons de salaire minimaux sont assimilées à des augmentations de salaire.

Les salariés engagés à partir du 1^{er} juillet 2021 ne sont pas pris en compte.

Heures dues (annexe 8)

En 2022, elles se montent à 2080 heures.

Congé de paternité (art. 34a2)

Inscription de la pratique existante (reformulation de l'art. 34a2) :

Tous les travailleurs soumis à la CCT ont droit à dix jours de congé de paternité avec maintien du versement du salaire à 100 %. Les employeurs conservent l'allocation pour perte de gain correspondante. Le droit aux jours de congé liés à la naissance d'un enfant est ainsi rempli. La CCT ne prévoit pas davantage de jours de congé que le congé de paternité légal. Le congé de paternité doit être pris sans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

Suppression de l'art. 34.1 c) :

~~Art. 34.1 c) supprimé~~