

Notice

Les différents types d'heures dans la CCT de la technique du bâtiment à partir du 1^{er} janvier 2019

Heures de travail (art. 25)

La journée de travail comprend 8 heures (du lundi au vendredi), soit 40 heures par semaine et en moyenne 2080 heures par année. Le travail du samedi reste exceptionnel.

Heures anticipées (art. 27)

Des jours à anticiper peuvent être fixés au début de chaque année. Le temps de travail correspondant à ces heures anticipées est réparti équitablement sur les autres jours de travail. Si des heures anticipées ont été convenues, le temps de travail quotidien est de 8 heures plus la part des heures anticipées.

Heures excédentaires (art. 25)

L'employeur définit une période de décompte¹ de 12 mois à la fin d'un trimestre (art. 25.7). A la fin de cette période¹, un maximum de 120 heures excédentaires peuvent être reportées sur la période de décompte¹ suivante sans être considérées comme heures supplémentaires (hors heures anticipées et vacances anticipées à la demande de l'employé). Au-delà de cette limite, les heures sont considérées comme des heures supplémentaires, qui doivent être indemnisées dans un délai de 6 mois après la période de décompte¹, soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément de 25 %. C'est l'employeur qui choisit le type de compensation après consultation de l'employé.

Heures négatives (art. 25)

A la fin de la période de décompte¹ de 12 mois définie par l'employeur selon l'art. 25.7, un maximum de 120 heures négatives peuvent être reportées sur la période suivante¹. Les heures au-delà de cette limite ne doivent pas être rattrapées par l'employé si elles ont été ordonnées par l'employeur. Dans le cas contraire, elles doivent être rattrapées. En cas de résiliation des rapports de travail, si des heures négatives ordonnées par l'employeur ne peuvent pas être compensées jusqu'au départ de l'employé, celles-ci sont à la charge de l'employeur. Aucun préjudice, en particulier aucune déduction salariale, ne doit en résulter pour l'employé.

¹ à défaut de réglementation contraire (respectivement 1^{er} juillet – 30 juin) c'est l'année civile qui doit être prise en considération comme période de décompte.

Travail supplémentaire (loi sur le travail, LTr)

Est considéré comme travail supplémentaire le temps de travail dépassant la durée maximale hebdomadaire fixée par la loi sur le travail, à savoir 45 heures (industrie, bureau) ou 50 heures (p. ex. bâtiment). Hormis quelques rares exceptions, la durée légale maximale est donc de 50 heures par semaine pour les employés des entreprises de la technique du bâtiment, y compris pour le personnel administratif et le personnel technique (art. 9, al. 5 LTr). A titre exceptionnel, la durée maximale de travail peut être dépassée de 2 heures par jour, p. ex. en cas d'urgence particulière ou s'il s'agit de supprimer des perturbations dans l'entreprise (art. 12, al. 1 LTr). Le travail supplémentaire ne peut dépasser 140 heures par année civile. Précision importante pour la technique du bâtiment : dans les entreprises dont l'activité est sujette à des interruptions dues aux intempéries ou à d'importantes fluctuations saisonnières, la durée maximale de travail hebdomadaire peut être prolongée de 4 heures au plus, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur six mois (art. 22 OLT 1).

Pour les installateurs, le travail supplémentaire doit être indemnisé sous forme de salaire avec un supplément d'au moins 25 %. Avec l'accord de l'employé, le travail supplémentaire peut être indemnisé sans supplément sous forme de congés d'une durée équivalente dans un délai de 14 semaines. L'employeur et l'employé peuvent convenir d'un délai plus long, mais celui-ci ne peut excéder 12 mois.

Heures supplémentaires

Tout temps de travail dépassant la durée normale de 8 heures (hors heures anticipées, heures excédentaires selon l'art. 25.7 ou travail supplémentaire) est considéré comme des heures supplémentaires. En raison de la réglementation des heures excédentaires, le nombre définitif d'heures supplémentaires ne peut être déterminé qu'à la fin de la période¹ de décompte correspondante.

Les heures supplémentaires doivent être compensées sous forme de congés de durée équivalente dans le cadre de la période de décompte¹ selon l'art. 25.7. Si l'employé souhaite une compensation financière sans supplément à la place, il revient à l'employeur de décider si c'est envisageable. Cette réglementation s'applique jusqu'à un maximum de 120 heures.

Au-delà, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25 %.

V / 02.06.2020