

Soyez les bienvenu-e-s

au cours

**CCT Techniques du bâtiment dès 2019
de la Commission paritaire nationale (CPN)
de la branche suisse des techniques du bâtiment**

les

5 et 6 décembre 2018

Thèmes

1^{re} partie : CCT dans la branche des techniques du bâtiment 2019

1. Clarification du champ d'application
2. Etude de faisabilité retraite anticipée flexible
3. Amélioration des dispositions relatives à l'exécution CCT
 - Voies de droit et responsabilités
 - Calcul des peines conventionnelles
4. Durée de la convention
5. Formation continue
6. Temps de travail et heures supplémentaires
7. Congé maternité et congé paternité
8. Catégories de salarié-e-s
9. Ajustement partiel des salaires minimums
10. Indemnisation des frais pour travaux externes
11. Service de piquet
12. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

2^e partie : Utilisation et introduction du calculateur de peines conventionnelles

Sanctions suite à des contrôles d'entreprises suisses et de travailleurs détachés (→ autre présentation)

1. Clarification du champ d'application (art. 3.2.1)

- Employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans la branche de l'enveloppe des édifices dans les domaines suivants :
- Ferblanterie/enveloppe du bâtiment ;
- Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites ; **sans évacuation des eaux à l'extérieur du bâtiment**
- Chauffage
- Climatisation/froid
- Ventilation
- Installations solaires relevant des techniques du bâtiment et câblage dans la région du toit
- **Toutes les divisions / parties d'entreprises qui effectuent des travaux dans le domaine de la technique du bâtiment, telles les gérances immobilières, sont comprises dans le champ d'application.**
- **Les entreprises de froid artisanales sont exceptées. Les fabricants et fournisseurs sont exceptés dans la mesure où le montage et la maintenance se limitent exclusivement à des composants et produits élaborés par ces entreprises.**

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
3.2	Champ d'application pour les entreprises	Champ d'application pour les entreprises
3.2.1	Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans le second œuvre dans les domaines suivants: a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment; b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles; c) Chauffage; d) Climatisation/froid; e) Ventilation; f) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 220 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques. Sont exceptées les entreprises de fabrication et de commerce dans la mesure où la livraison, le montage et la maintenance se limitent exclusivement à des composants et produits réalisés par ces entreprises ainsi que les entreprises de froid artisanales.	Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans le second œuvre dans les domaines suivants: a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment; b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles; sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments; c) Chauffage; d) Climatisation/froid; e) Ventilation; f) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 230 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques. Le champ d'application englobe aussi toutes les parties d'entreprise qui effectuent des travaux dans le domaine de la technique du bâtiment telles que les gérances immobilières. Les entreprises de froid professionnel en sont exceptées. Les fabricants et fournisseurs sont exceptés dès lors que le montage et l'entretien se limitent exclusivement aux composants et produits qu'ils ont fabriqués eux-mêmes.

2. Etude de faisabilité retraite anticipée flexible (art. 4.16)

Nouvelle disposition art. 4.16 :

Les parties contractantes ont convenu de faire réaliser, pendant la période de validité actuelle de la CCT, une **étude de faisabilité concernant un régime de retraite anticipée flexible**, qui sera évaluée après examen de diverses variantes.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
nouvel art. 4.16		Les parties contractantes conviennent de mener pendant la durée de la présente convention une étude de faisabilité concernant un régime de retraite anticipée flexible, qui sera ensuite évaluée sur la base d'un examen des différentes variantes proposées.

3. Amélioration des dispositions relatives à l'exécution CCT

- **Indication claire des voies de droit et des responsabilités :**
 - Procédure en deux étapes
 - Séparation des organes décisionnels sur le plan des personnes
- **Amélioration de la transparence en matière de peines conventionnelles et de leur calcul, et introduction d'un calculateur de peine conventionnelle**
 - Le calculateur permettra d'effectuer le calcul des peines conventionnelles avec une plus grande exactitude (→ autre présentation)
 - Amélioration de l'égalité de traitement

➤ Voies de droit et responsabilités

(art. 11.7 en lien avec l'annexe 1, nouveaux art. 6.4 let. c et 7.1 let. c)

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
11.7	La décision concernant a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT; b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO incombe à la commission CPN constituée d'un représentant élu des employeurs et des salarié-e-s respectivement. Les recours contre les décisions de la commission CPN demeurent réservés à la voie de droit ordinaire.	Les décisions concernant a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT; b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO, sont soumises à une procédure en deux étapes selon l'annexe 1. L'usage des voies de droit ordinaires demeure réservé.
annexe 1 (statuts de la CPN) nouv. art. 6.4 lit. c)	Le comité de la CPN est responsable de: a) la préparation des assemblées de la CPN; b) toutes les autres tâches administratives si aucun autre organe n'est expressément désigné.	Le comité de la CPN est responsable de: a) la préparation des assemblées de la CPN; b) toutes les autres tâches administratives si aucun autre organe n'est expressément désigné; c) des recours contre les décisions du comité de la CPN visées à l'art. 7.1 lit. c).
annexe 1 (statuts de la CPN) nouv. art. 7.1 lit. c)	Le comité de la CPN est responsable de: a) la décision concernant les contrôles de comptabilité des salaires ainsi que l'évaluation et la sanction des infractions à la CCT en application de l'art. 11.7 lit. a) CCT et de l'art. 13 CCT. b) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et/ou à la DFO en application de l'art. 11.7 lit. b) CCT.	Le comité de la CPN est responsable de: a) la décision concernant les contrôles de comptabilité des salaires ainsi que l'évaluation et la sanction des infractions à la CCT en application de l'art. 11.7 lit. a) CCT et de l'art. 13 CCT. b) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et/ou à la DFO en application de l'art. 11.7 lit. b) CCT. c) la décision selon l'art. 11.7 lit. a) et b) et la décision de recours selon l'art. 11.7 lit. a) et b), en cas de première décision rendue par une CP conformément à la délégation prévue par l'art. 11.4 lit. d).

➤ **Calcul des peines conventionnelles (art. 13.1)**

- Amélioration de la transparence et calcul plus exact grâce au nouveau calculateur de peine conventionnelle (→ autre présentation tout à l'heure)
- Les critères suivants sont pris en compte :
 - Type et gravité de l'infraction à la convention,
 - montant des avantages financiers que l'employeur comptait retirer de son infraction à la convention,
 - faute de l'employeur,
 - but de la peine conventionnelle,
 - nombre de violations de la convention,
 - effet préventif de la peine conventionnelle, visant à prévenir de futures récidives d'infractions à la CCT, ainsi que
 - taille et solidité financière de l'entreprise.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
art. 13	Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles	Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles
a) 13.1	Infractions des employeurs La commission CPN ou, en l'occurrence, la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la commission CPN ou de la CP.	Infractions des employeurs La commission CPN ou, en l'occurrence, la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la commission CPN ou de la CP. a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation pécuniaire soustraite au travailleur. b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs: 1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs; 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé; 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses engagements; 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT; 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles; 6. taille de l'entreprise; 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
		c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle pour chaque travail effectué au noir. d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 13.7 CCT se voit infliger une peine conventionnelle. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate. e) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 13.7 et l'art. 13.8 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle. f) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.7 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, et qui par là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle. g) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 20 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir. h) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.

4. Durée de la convention (art. 19)

1^{er} janvier 2019 – 31 décembre 2022

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
19	Durée de la convention	Durée de la convention
19.1	La présente CCT entre en vigueur au 1.1.2014. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2010. Les adaptations des contributions aux d'exécution et à la formation continue sont effectuées avec la 2e édition de juillet 2015.	La présente CCT entre en vigueur au 1.1.2019. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2014. Les adaptations des contributions aux d'exécution et à la formation continue sont effectuées avec la 2^e édition de juillet 2015.
19.2	La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2017.	La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

5. Formation continue (art. 23)

- Désormais, les salarié-e-s peuvent prétendre à cinq jours ouvrables payés
 1. pour leur formation professionnelle continue, ou
 2. pour la formation continue relative à l'exercice de fonctions dans le cadre du partenariat social

- L'ancien article 24, intitulé « Formation continue spéciale », a été supprimé (superflu).

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
24	Formation continue spéciale	Abrogé.
24.1	En complément de la promotion de la formation continue définie selon l'art. 23 CCT, les salarié-e-s exécutant des fonctions dans les activités suivantes peuvent prétendre à une journée de travail payée supplémentaire pour la formation continue selon les lit. a), b), c), d) et e): a) experts professionnels; b) membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle; c) salarié-e-s assumant à titre secondaire la fonction de formateur d'apprentis; d) salarié-e-s assumant une responsabilité extra-professionnelle dans l'une des organisations syndicales contractantes pour participer à la conférence de branche; e) salarié-e-s mandatés dans leur entreprise pour les questions ayant trait à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement.	Abrogé.
24.2	Le droit à ces jours ouvrables payés supplémentaires n'est valable que lorsque les salarié-e-s concernés ont déjà épuisé, dans la même année, les trois jours de travail rétribués, selon l'article 23 CCT.	Abrogé.
24.3	Par ailleurs, ce congé particulier de formation continue est régi par l'article 23.3 à 23.5 CCT.	Abrogé.

6. Temps de travail et heures supplémentaires

(art. 25.7, 28 et 42)

- La formulation a été améliorée et adaptée aux prescriptions légales.
- Une distinction plus précise est établie entre les heures supplémentaires et le temps excédentaire.
- **Report possible désormais de 120 heures** sur la période suivante.
- Les heures excédentaires effectuées en plus sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles doivent être indemnisées dans un délai de six mois soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément de 25 % (l'employeur choisit après avoir consulté le/la salarié-e).
- **Nouveau** : Réintroduction du paiement des heures supplémentaires sans majoration jusqu'au maximum de 120 heures pour autant qu'une compensation ait été possible mais que le/la salarié-e préfère le paiement.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
25.7	L'employeur définit une période de décompte de 12 mois à la fin d'un trimestre. A la fin de cette période, un maximum de 80 heures en plus ou en moins (hors heures anticipées ou vacances anticipées à la demande du salarié-e) peuvent être reportées sur la période suivante sur la base de la durée annuelle de travail selon l'art. 25.2 CCT. Les soldes d'heures négatifs au-delà de cette limite ne doivent pas être rattrapés par le salarié-e dans la mesure où ces heures ont été ordonnées par l'employeur. Les heures excédentaires au-delà de cette limite seront considérées comme heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être indemnisées dans un délai de 6 mois soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément. C'est l'employeur qui choisit après consultation du salarié-e. Dans l'impossibilité de compenser d'éventuelles heures supplémentaires par des congés de durée équivalente parce que les rapports de travail prennent fin, celles-ci devront être payées avec un supplément de +25% (125% au total) Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être compensé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur.	L'employeur définit une période de décompte de 12 mois à la fin d'un trimestre. A la fin de cette période, un maximum de 120 heures en plus ou en moins (hors heures anticipées ou vacances anticipées à la demande du salarié-e) peuvent être reportées sur la période suivante sur la base de la durée annuelle de travail selon l'art. 25.2 CCT. Les soldes d'heures négatifs au-delà de cette limite ne doivent pas être rattrapés par le salarié-e dans la mesure où ces heures ont été ordonnées par l'employeur. Les heures excédentaires au-delà de cette limite seront considérées comme heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être indemnisées dans un délai de 6 mois soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément. C'est l'employeur qui choisit après consultation du salarié-e. Dans l'impossibilité de compenser d'éventuelles heures supplémentaires par des congés de durée équivalente parce que les rapports de travail prennent fin, celles-ci devront être payées avec un supplément de +25% (125% au total) Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être compensé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur.
28	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires
28.1	Est considéré comme heures supplémentaires conformément aux articles 25.7, 42 et 43 CCT tout travail dépassant la durée du travail annuelle brute dans les limites des heures de travail du jour et du soir fixées à l'annexe 8 CCT.	Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail dépassant la durée normale du travail fixée à l'art. 25.2 et 25.7 ainsi qu'à l'annexe 8, en tenant compte de l'art. 27. Il convient de respecter la durée maximale du temps de travail fixée dans la loi.
nouvel art. 28.2 (analogue au CO)		En cas de besoin de l'entreprise, le travailleur peut être astreint à des heures supplémentaires, dans la mesure où sa capacité de prestations personnelle le lui permet et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
nouvel art. 28.3 (correspond à l'anc. art. 42.1)		Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
42 nouvelle numérotation	Suppléments pour heures supplémentaires	Suppléments pour heures supplémentaires
42-1	Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.	Abrogé.
42.2 devient l'art. 42.1	Sont considérées comme heures supplémentaires normales celles qui ne sont pas effectuées de nuit ou les dimanches et jours fériés (cf. art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle du travail. En cas de rapport de travail normal, les heures supplémentaires normales sont à compenser par des congés équivalents dans la période de décompte définie selon l'art. 25.7 CCT. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de 25 pour cent. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes: a) Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou b) Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures.	Sont considérées comme heures supplémentaires normales celles qui ne sont pas effectuées de nuit ou les dimanches et jours fériés (cf. art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle du travail. En cas de rapport de travail normal, les heures supplémentaires normales sont à compenser par des congés équivalents dans la période de décompte définie selon l'art. 25.7 CCT. Si la compensation est possible mais que les salariés préfèrent le paiement, c'est l'employeur qui décide, en fonction de la situation dans l'entreprise, de la compensation de max. 120 heures supplémentaires par période de décompte par des congés équivalents, ou de leur paiement sans supplément. Les autres heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25%. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes: a) Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou b) Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures.
43-2	Les heures supplémentaires accomplies la nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés doivent en priorité être compensées avec un supplément de temps (selon art. 43.1 CCT) selon les dispositions de l'art. 25.7 CCT. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire (selon art. 43.1 CCT). Le supplément de salaire (selon l'art. 43.1 CCT) doit également être versé si les heures supplémentaires sont compensées avec la même durée de temps libre.	Abrogé.

➤ Réglementation du calcul des majorations pour heures supplémentaires (nouvel art. 42.2)

Les majorations pour heures supplémentaires se calculent de la manière suivante :

- Pour les salarié-e-s rémunérés au mois : salaire horaire brut plus la part du 13^e salaire (sans tenir compte du supplément pour vacances / jours fériés).
- Pour les salarié-e-s rémunérés à l'heure : salaire horaire brut plus la part du 13^e salaire plus le supplément pour vacances / jours fériés.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
Deviend l'art. 42.2		Les majorations pour heures supplémentaires sont calculés de la façon suivante: a) Pour les salarié-e-s rémunérés au mois: salaire brut horaire plus part du 13e mois (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés). b) Pour les salarié-e-s rémunérés à l'heure: salaire brut horaire plus part du 13e mois plus supplément pour vacances/jours fériés.

7. Congé maternité et congé paternité (art. 34a)

- Les pères peuvent prétendre à un jour de congé payé, le jour de la naissance de leur enfant, et **désormais à trois jours** supplémentaires (à prendre au cours des douze mois suivant la naissance de l'enfant).
- Les mères ont droit à un congé maternité de seize semaines (obligation légale quatorze semaines) après l'accouchement, **l'indemnité pour la 15^e et la 16^e semaine étant prise en charge par l'employeur.**

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
nouvel art. 34a		Congé de maternité ou de paternité
34a.1		En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines ¹ . L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15 ^e et la 16 ^e semaine.
34a.2		Le travailleur a droit, en plus du jour de congé en cas de naissance prévu à l'art. 34.1 lit. c, à 3 jours de congé de paternité payé, à prendre dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

8. Catégories de salarié-e-s (art. 39 en lien avec l'annexe 8)

a) **Monteur 1**

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, capables de travailler de façon autonome.

b) **Monteur 2a**

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal.

c) **Monteur 2b**

Salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

d) **Monteur 2c**

Salarié-e-s semi-qualifiés non autonomes, sans certificat fédéral de capacité, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.

a) **Installateur 1**

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, ~~capables de travailler de façon autonome.~~

b) **Installateur 2a 2**

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal **ou**

e) **Monteur 2b 2**

Salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

c) **Installateur 2e 3**

Salarié-e-s sans certificat fédéral de capacité, âgés de 20 ans révolus. ~~Salarié-e-s semi-qualifiés non autonomes, sans certificat fédéral de capacité, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.~~

9. Ajustement partiel des salaires minimums (annexe 8)

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022																																																																								
Annexe 8	3. Art. 39 Salaires minimums Les salaires minimaux 2017 restent inchangés par rapport à 2016. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3. Monteur 1 Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent et capables de travailler de façon autonome. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>dans la 1^{ère} année après le CFC</td><td>4'000.00</td><td>23.08</td></tr> <tr> <td>dans la 3^e année après le CFC</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> <tr> <td>dans la 5^e année après le CFC</td><td>4'700.00</td><td>27.12</td></tr> </table> Monteur 2a) (nouvelle catégorie) Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité dans une branches travaillant le métal. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>dans la 1^{ère} année après le CFC</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>dans la 2^e année après le CFC</td><td>3'900.00</td><td>22.50</td></tr> <tr> <td>dans la 3^e année après le CFC</td><td>4'050.00</td><td>23.37</td></tr> <tr> <td>dans la 4^e année après le CFC</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> </table> Monteur 2b) (anciennement 2a) Travailleuses et travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>dans la 1^{ère} année après le CFC</td><td>3'650.00</td><td>21.06</td></tr> <tr> <td>dans la 2^e année après le CFC</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>dans la 3^e année après le CFC</td><td>3'950.00</td><td>22.79</td></tr> <tr> <td>dans la 4^e année après le CFC</td><td>4'150.00</td><td>23.95</td></tr> </table>	Catégorie	Par mois	Par heure	dans la 1 ^{ère} année après le CFC	4'000.00	23.08	dans la 3 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81	dans la 5 ^e année après le CFC	4'700.00	27.12	Catégorie	Par mois	Par heure	dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'800.00	21.93	dans la 2 ^e année après le CFC	3'900.00	22.50	dans la 3 ^e année après le CFC	4'050.00	23.37	dans la 4 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81	Catégorie	Par mois	Par heure	dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'650.00	21.06	dans la 2 ^e année après le CFC	3'800.00	21.93	dans la 3 ^e année après le CFC	3'950.00	22.79	dans la 4 ^e année après le CFC	4'150.00	23.95	3. Art. 39 Salaires minimums Les partenaires sociaux se sont entendus sur les salaires minimums 2019 suivants. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3. Installateur 1 Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, capables de travailler de façon autonome. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>dans la 1^{ère} année après le CFC</td><td>4'100.00</td><td>23.66</td></tr> <tr> <td>dans la 3^e année après le CFC</td><td>4'400.00</td><td>25.39</td></tr> <tr> <td>dans la 5^e année après le CFC</td><td>4'900.00</td><td>28.27</td></tr> <tr> <td>dans la 7^e année après le CFC</td><td>5'100.00</td><td>29.43</td></tr> </table> Installateur 2 (nouveau) Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal ou salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>dans la 1^{ère} année après le CFC</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>dans la 2^e année après le CFC</td><td>3'900.00</td><td>22.50</td></tr> <tr> <td>dans la 3^e année après le CFC</td><td>4'100.00</td><td>23.66</td></tr> <tr> <td>dans la 4^e année après le CFC</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> </table>	Catégorie	Par mois	Par heure	dans la 1 ^{ère} année après le CFC	4'100.00	23.66	dans la 3 ^e année après le CFC	4'400.00	25.39	dans la 5 ^e année après le CFC	4'900.00	28.27	dans la 7 ^e année après le CFC	5'100.00	29.43	Catégorie	Par mois	Par heure	dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'800.00	21.93	dans la 2 ^e année après le CFC	3'900.00	22.50	dans la 3 ^e année après le CFC	4'100.00	23.66	dans la 4 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81
Catégorie	Par mois	Par heure																																																																								
dans la 1 ^{ère} année après le CFC	4'000.00	23.08																																																																								
dans la 3 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81																																																																								
dans la 5 ^e année après le CFC	4'700.00	27.12																																																																								
Catégorie	Par mois	Par heure																																																																								
dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'800.00	21.93																																																																								
dans la 2 ^e année après le CFC	3'900.00	22.50																																																																								
dans la 3 ^e année après le CFC	4'050.00	23.37																																																																								
dans la 4 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81																																																																								
Catégorie	Par mois	Par heure																																																																								
dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'650.00	21.06																																																																								
dans la 2 ^e année après le CFC	3'800.00	21.93																																																																								
dans la 3 ^e année après le CFC	3'950.00	22.79																																																																								
dans la 4 ^e année après le CFC	4'150.00	23.95																																																																								
Catégorie	Par mois	Par heure																																																																								
dans la 1 ^{ère} année après le CFC	4'100.00	23.66																																																																								
dans la 3 ^e année après le CFC	4'400.00	25.39																																																																								
dans la 5 ^e année après le CFC	4'900.00	28.27																																																																								
dans la 7 ^e année après le CFC	5'100.00	29.43																																																																								
Catégorie	Par mois	Par heure																																																																								
dans la 1 ^{ère} année après le CFC	3'800.00	21.93																																																																								
dans la 2 ^e année après le CFC	3'900.00	22.50																																																																								
dans la 3 ^e année après le CFC	4'100.00	23.66																																																																								
dans la 4 ^e année après le CFC	4'300.00	24.81																																																																								

9. Ajustement partiel des salaires minimums (annexe 8)

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022																														
	Monteur 2c) (anciennement 2b) Travailleurs semi-qualifiés non autonomes sans certificat de capacité suisse, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>Dans la 1^{re} année d'engagement</td><td>3'550.00</td><td>20.48</td></tr> <tr> <td>Dans la 2^e année d'engagement</td><td>3'650.00</td><td>21.06</td></tr> <tr> <td>Dans la 3^e année d'engagement</td><td>3'750.00</td><td>21.64</td></tr> <tr> <td>Dans la 4^e année d'engagement</td><td>3'900.00</td><td>3.50</td></tr> </table>	Catégorie	Par mois	Par heure	Dans la 1 ^{re} année d'engagement	3'550.00	20.48	Dans la 2 ^e année d'engagement	3'650.00	21.06	Dans la 3 ^e année d'engagement	3'750.00	21.64	Dans la 4 ^e année d'engagement	3'900.00	3.50	Installateur 3 (nouveau): Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus. Travailleurs semi-qualifiés non autonomes sans certificat de capacité suisse, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.. <table> <tr> <th>Catégorie</th><th>Par mois</th><th>Par heure</th></tr> <tr> <td>Dans la 1^{re} année d'engagement</td><td>3'700.00</td><td>21.35</td></tr> <tr> <td>Dans la 2^e année d'engagement</td><td>3'750.00</td><td>21.64</td></tr> <tr> <td>Dans la 3^e année d'engagement</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>Dans la 4^e année d'engagement</td><td>4'000.00</td><td>23.08</td></tr> </table>	Catégorie	Par mois	Par heure	Dans la 1 ^{re} année d'engagement	3'700.00	21.35	Dans la 2 ^e année d'engagement	3'750.00	21.64	Dans la 3 ^e année d'engagement	3'800.00	21.93	Dans la 4 ^e année d'engagement	4'000.00	23.08
Catégorie	Par mois	Par heure																														
Dans la 1 ^{re} année d'engagement	3'550.00	20.48																														
Dans la 2 ^e année d'engagement	3'650.00	21.06																														
Dans la 3 ^e année d'engagement	3'750.00	21.64																														
Dans la 4 ^e année d'engagement	3'900.00	3.50																														
Catégorie	Par mois	Par heure																														
Dans la 1 ^{re} année d'engagement	3'700.00	21.35																														
Dans la 2 ^e année d'engagement	3'750.00	21.64																														
Dans la 3 ^e année d'engagement	3'800.00	21.93																														
Dans la 4 ^e année d'engagement	4'000.00	23.08																														

10. Indemnisation des frais pour travaux externes

(art. 44 et 45 en lien avec l'annexe 8)

- En cas d'utilisation du **véhicule privé** : désormais **70 centimes par km** au lieu de 60 centimes
- En cas de **travail externe** : Le lieu de travail externe est désormais défini plus précisément puisqu'il doit être éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement. Dans ce cas, les frais doivent être indemnisés.

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
44 -> Annexe 8	4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe - se situe en dehors d'un rayon de 10 km ou - d'un périmètre avec un rayon de 10 km du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement. En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de 15,00 CHF par jour.	4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe est éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement. En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de 15,00 CHF par jour.
45.2 -> Annexe 8	5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de 0.60 CHF par kilomètre.	5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de 0.70 CHF par kilomètre.

11. Service de piquet (art. 43.4)

- **Nouveau forfait hebdomadaire de CHF 180.00 en cas de permanence**

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
43.4	En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l'entreprise, les suppléments suivants sont à payer pour les travaux suivants selon l'art. 43.2 CCT: – Travail du dimanche et des jours fériés 100% – Travail de nuit (23h00-06h00) 50%.	En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l'entreprise, un forfait hebdomadaire (du lundi au dimanche) de CHF 180.00 doit être payé. les suppléments suivants sont à payer pour les travaux suivants selon l'art. 43.2 CCT: – Travail du dimanche et des jours fériés 100% – Travail de nuit (23h00-06h00) 50%.

12. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (art. 50)

- **Nouveau** droit au versement de 90 % du salaire pendant six mois pour les salarié-e-s ayant travaillé durant au moins dix ans dans l'entreprise.
- **Désormais**, les assurances d'indemnité journalière en cas de maladie selon la LAMal¹ et la LCA² sont possibles.

1 Loi fédérale sur l'assurance-maladie (RS 832.10)

2 Loi sur le contrat d'assurance (RS 221.219.1)

Art. / Annexe	CCT 2014-2018	CCT 2019-2022
50	Conditions d'assurance	Conditions d'assurance
50.1	Les conditions prévoient: 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 80% du salaire effectif (sans frais); b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies; c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail; d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de <u>surassurance</u>, le <u>salarié-e</u> a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins; e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum; f) Les prestations de maternité prescrites dans la <u>LAMal</u> sont fournies en complément de l'assurance maternité publique; g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la <u>LAMal</u> (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence); h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif; i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%.	Les conditions prévoient: 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 80% du salaire effectif (sans frais); Le 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; b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies; c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail; d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de <u>surassurance</u>, le <u>salarié-e</u> a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins; e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum; f) Les prestations de maternité prescrites dans la <u>LAMal</u>² sont fournies en complément de l'assurance maternité publique; g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la <u>LAMal</u> (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence) et par conséquent cette garantie s'applique même si une solution LCA³ est en place; h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif; i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%. j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.
50.3	Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant l'âge de 65 et 64 ans respectivement, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.	Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant atteint l'âge ordinaire de la retraite , l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.
51.1		L'assurance doit être souscrite auprès d'une caisse maladie reconnue par la Confédération et soumise à la <u>LAMal</u>.
51.2		Il est conseillé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de «l'assurance-maladie paritaire des branches de la Technique du bâtiment (CPA)».²

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
dans la branche suisse des techniques du bâtiment

Nous vous remercions de votre attention !

**Commission paritaire nationale (CPN) | Weltpoststrasse 20 | Case postale 272 | 3000 Berne 15 |
Tél. 031 350 22 65 | Fax 031 350 23 77 |
gebaeudetechnik@plk.ch | www.plk-gebaeudetechnik.ch**