

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Convention collective de travail (CCT)

dans la branche suisse de la technique du bâtiment du 1er janvier 2025

Berne, Olten, Zurich, 01.01.2025

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 1 Parties contractantes</p> <p>1.1 La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre les associations patronales</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec) d'une part, et les associations de salarié-e-s - Syndicat Unia - Syndicat Synad'autre part. 	<p>Art. 1 Parties contractantes</p> <p>1.1 La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre les associations patronales</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec) d'une part, et les associations de salarié-e-s - Syndicat Unia - Syndicat Syna d'autre part.
<p>Art. 2 But de la convention</p> <p>2.1 Les organisations dans la branche des techniques du bâtiment citées à l'article 1 veulent:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) renforcer des conditions de travail progressistes et promouvoir les professions concernées; b) appliquer d'un commun accord les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO; c) promouvoir et approfondir la collaboration entre les personnes soumises à la convention et les parties signataires; d) favoriser la constitution et la participation des représentations des salarié-e-s dans les entreprises; e) garantir la paix du travail; f) régler les divergences d'opinion et les conflits d'objectifs dans l'esprit de cette CCT; g) promouvoir et organiser la formation continue; h) s'engager ensemble en faveur de la sécurité et de la santé au travail; i) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement; k) s'engager pour l'amélioration de la productivité et de la compétitivité; l) combattre le travail au noir ou clandestin; m) créer des rapports de travail ne favorisant pas le travail temporaire; n) entretenir les échanges d'idées et d'expériences sur les questions techniques, économiques et professionnelles spécifiques à la branche; o) combattre toutes formes de mutation dans le cadre du travail comportant des dérives nuisibles à la profession et à la branche. 	<p>Art. 2 But de la convention</p> <p>2.1 Par la présente CCT, les parties contractantes entendent :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) définir des rapports de travail modernes ; b) promouvoir et approfondir la collaboration entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations; c) respecter les dispositions et les accords ainsi que régler les éventuelles divergences d'opinion dans le cadre d'une procédure réglementée ; d) exécutent en commun le contenu de la convention conformément à l'art. 357b CO ; e) encouragent le développement professionnel, économique, social et environnemental de la branche ; f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé au travail ; g) lutter contre la concurrence déloyale et le travail au noir et h) préserver la paix du travail.
<p>Art. 3 Champ d'application</p> <p>3.1 Champ d'application géographique</p> <p>3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.</p> <p>3.1.2 Ne sont pas soumis à cette CCT: les employeurs et salarié-e-s des cantons de Vaud, du Valais et de Genève dans la mesure où ils sont soumis à une autre CCT entre les parties contractantes.</p> <p>3.2 Champ d'application pour les entreprises</p>	<p>Art. 3 Champ d'application</p> <p>3.1 Champ d'application géographique</p> <p>3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.</p> <p>3.1.2 Ne sont pas soumis à cette CCT: les employeurs et salarié-e-s des cantons de Vaud, du Valais et de Genève dans la mesure où ils sont soumis à une autre CCT entre les parties contractantes.</p> <p>3.2 Champ d'application pour les entreprises</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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/raccordements 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.2.2 Conformément à l'art. 3.4 CCT, la CCT s'applique à tous les secteurs rattachés d'une entreprise assujettie, à condition que ceux-ci n'aient pas été expressément exclus du champ d'application sur décision de la Commission paritaire nationale (CPN).</p> <p>3.2.3 Les entreprises structurées sont tenues d'assujettir les différentes parties de l'entreprise aux CCT correspondantes. Pour des raisons de praticabilité, une entreprise peut s'assujettir globalement à une CCT, au titre d'entreprise mixte homogène, par décision de la Commission paritaire nationale (CPN). Pour choisir ladite CCT, il convient de prioriser l'activité principale exercée par l'entreprise. Une entreprise mixte homogène peut être assujettie intégralement à une seule CCT</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>3.2.4 La CCT s'applique aussi aux employeurs qui ont souscrit un contrat d'adhésion en vertu de l'art. 8 CCT ci-après.</p> <p>3.3 Champ d'application pour le personnel</p> <p>3.3.1 La CCT s'applique à tous les salarié-e-s employés par les entreprises soumises à la CCT, quelle que soit la nature de leur travail et de leur rémunération.</p> <p>3.3.2 Sont soumis l'ensemble du personnel de montage à l'inclusion des contremaîtres, des chefs de chantier, monteurs et chefs monteurs ainsi que les salarié-e-s employés à l'atelier et au magasin.</p> <p>3.4 Salarié-e-s non soumis à la CCT</p>	<p>3.2.1 Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation et de préfabrication, de réparation et de services ou de leurs parties d'entreprises intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment; b) Installations sanitaires incluant les canalisations et les 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/raccordements 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. <p><i>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.</i></p> <p>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.</p> <p>3.2.2 Conformément à l'art. 3.4 CCT, la CCT s'applique à tous les secteurs rattachés d'une entreprise assujettie, à condition que ceux-ci n'aient pas été expressément exclus du champ d'application sur décision de la Commission paritaire nationale (CPN).</p> <p>3.2.3 Les entreprises structurées sont tenues d'assujettir les différentes parties de l'entreprise aux CCT correspondantes. Pour des raisons de praticabilité, une entreprise peut s'assujettir globalement à une CCT, au titre d'entreprise mixte homogène, par décision de la Commission paritaire nationale (CPN). Pour choisir ladite CCT, il convient de prioriser l'activité principale exercée par l'entreprise. Une entreprise mixte homogène peut être assujettie intégralement à une seule CCT</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>3.2.4 Abrogé</p> <p>3.3 Champ d'application pour le personnel</p> <p>3.3.1 Abrogé</p> <p>3.3.2 Sont soumis l'ensemble du personnel d'installation à l'inclusion des contremaîtres, des chefs de chantier, monteurs et chefs installateurs ainsi que les salarié-e-s employés à l'atelier et au magasin, indépendamment de leur taux d'occupation et de leur mode de rémunération.</p> <p>3.4 Exceptions Ne sont pas soumis à la présente CCT:</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Ne sont pas soumis à la présente CCT:</p> <p>3.4.1 Les membres de la famille du chef d'entreprise, en vertu de l'art. 4 al. 1 LTr;</p> <p>3.4.2 Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef du montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;</p> <p>3.4.3 Le personnel commercial;</p> <p>3.4.4 Les salarié-e-s affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul;</p> <p>3.4.5 Sont applicables aux apprentis les articles suivants de la CCT :art. 25 Temps de travail, art. 31 Jours fériés, 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</p>	<p>3.4.1 le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille, en vertu de l'art. 4 al. 1 LTr;</p> <p>3.4.2 Les cadres supérieurs auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;</p> <p>3.4.3 Abrogé</p> <p>3.4.4 Les salarié-e-s affectés principalement à des activités de planification technique, à savoir à plus de 50 %, de projet ou de calcul;</p> <p>3.4.5 Sont applicables aux apprentis les articles suivants de la CCT :art. 25 Temps de travail, temps de déplacement, art. 31 Jours fériés, art. 34 Indemnisation des absences et art. 49.7 Carence non payée, Art. 44 Remboursement des frais, Art. 40 13e salaire mensuel</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Art. 4 Coopération et obligation de paix	Art. 4 Coopération et obligation de paix
4.1 Les parties contractantes collaborent loyalement et respectent strictement les dispositions convenues pour la réalisation des objectifs de la présente CCT.	4.1 <i>Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à l'atteinte des objectifs de la présente CCT.</i>
4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail.	4.2 <i>Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out.</i>
4.3 Les principes énoncés aux alinéas 4.1 CCT et 4.2 CCT s'appliquent aussi de manière générale aux sections/régions des parties contractantes.	4.3 <i>Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention seront réglées par, dans l'ordre suivant par:</i> <i>– les commissions paritaires (CP);</i> <i>– la commission paritaire nationale (CPN);</i> <i>– le tribunal arbitral;</i>
4.4 Les parties contractantes favorisent la collaboration entre les employeurs et les salarié-e-s au sein des entreprises dans l'esprit de la présente CCT.	4.4 <i>Abrogé</i>
4.5 Pour la solution des problèmes internes aux entreprises se répercutant sur les rapports de travail, les parties contractantes reconnaissent les compétences définies à l'article 14 CCT concernant la participation de la représentation des salarié-e-s.	4.5 <i>Abrogé</i>
4.6 Les parties signataires de la CCT soutiennent la formation continue (professionnelle notamment) des salarié-e-s. Elles encouragent conjointement les efforts de formation et formation continue des deux parties dans l'esprit des articles 23 et 24 CCT. Les employeurs incitent les salarié-e-s à fréquenter de telles séances de formation et leur en facilitent la participation.	4.6 <i>Abrogé</i>
4.7 Les parties contractantes s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de l'ordre au travail. Elles respectent d'une part les ordonnances sur la loi sur le travail et favorisent d'autre part les mesures respectueuses de la santé et de l'environnement pour l'ensemble de la branche.	4.7 <i>Abrogé</i>
4.8 Dans l'intérêt mutuel pour la formation professionnelle dans la branche des techniques du bâtiment, les parties contractantes rédigent des conventions particulières non intégrées à la CCT.	4.8 <i>Abrogé</i>
4.9 Les parties signataires de la CCT entendent aussi collaborer, élaborer des objectifs communs et des solutions applicables dans d'autres secteurs spécifiques à la branche qui revêtent une importance économique.	4.9 <i>Abrogé</i>
4.10 Les parties contractantes s'engagent à user de leur influence sur leurs membres afin qu'ils respectent la CCT.	4.10 <i>Abrogé</i>
4.11 Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357 bdu CO, d'avoir le droit en commun d'exiger l'observation de la CCT de la part des employeurs et des salarié-e-s concernés. Ils bénéficient, pour faire valoir ce droit, de l'appui de la CPN et des organes désignés par celle-ci.	4.11 <i>Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357 bdu CO, d'avoir le droit en commun d'exiger l'observation de la CCT de la part des employeurs et des salarié-e-s concernés. Ils bénéficient, pour faire valoir ce droit, de l'appui de la CPN et des organes désignés par celle-ci.</i>
4.12 Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale, le travail au noir et le travail clandestin. Dès que des abus sont connus, les parties contractantes s'engagent à intervenir par le biais de la commission paritaire et à inciter autant les employeurs que les salarié-e-s à se conformer à la présente CCT.	4.12 <i>Abrogé</i>
4.13 Les parties contractantes s'engagent à ce que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur dans le domaine des soumissions publiques. Elles ont pour objectif de prendre part, dans la mesure du possible, à la publication et à l'application de prescriptions actuelles de soumission. A cet égard, elles souhaitent obtenir que seules les entreprises ayant adhéré à la présente CCT et à d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales et locales soient admises à soumissionner pour des projets de construction.	4.13 <i>Abrogé</i>
	4.14 <i>Abrogé</i>
	4.15 <i>Abrogé</i>
	4.16 <i>Abrogé</i>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>4.14 Le travail temporaire ne doit en principe pas être propagé. Les parties contractantes reconnaissent toutefois que des emplois temporaires peuvent être économiquement indispensables en cas de surcharge de travail. En vertu de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), les sociétés de placement et intérimaires sont tenues au respect des dispositions de la CCT en matière de salaire et de temps de travail.</p> <p>4.15 Les parties contractantes reconnaissent le système suisse de formation professionnelle et s'engagent en faveur d'une équivalence entre la formation professionnelle et d'autres systèmes de formation.</p> <p>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.</p>	
<p>Art. 5 Conventions complémentaires</p> <p>5.1 La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, cantonales ou régionales sur les points suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> Service de piquet (art. 43 CCT) Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT) Réglementation des frais (rayon, montant, allocation pour salissure) (art. 44 et 46 CCT) Salaires minimaux dans des cas dûment justifiés (en tenant compte de l'art. 5.5 CCT) <p>Cette liste est exhaustive. Ces conventions complémentaires font partie intégrante de la CCT.</p> <p>5.2 Les conventions complémentaires sont convenues entre les sections/régions des parties contractantes.</p> <p>5.3 Les conventions complémentaires ne doivent pas être plus défavorables aux salarié-e-s que celles de la CCT.</p> <p>5.4 La présentation et la numérotation des articles des conventions complémentaires doivent se conformer à la CCT.</p> <p>5.5 Les conventions complémentaires sont à communiquer à la CPN. Les règlements selon l'art. 5.1 d CCT doivent être soumis à la CPN pour décision. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention sous réserve de l'article 5.6 CCT ci-dessous.</p> <p>5.6 En cas de non-renouvellement de la CCT, les parties signataires des conventions complémentaires peuvent reconduire celles-ci sous forme de contrats autonomes.</p> <p>5.7 Les conventions complémentaires peuvent être fixées à durée déterminée ou doivent être pourvues d'une clause de résiliation.</p>	<p>Art. 5 Conventions complémentaires</p> <p>5.1 <i>La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, cantonales ou régionales sur les points suivants:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Service de piquet (art. 43 CCT)</i> <i>Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT)</i> <i>Réglementation des indemnités (rayon, montant, allocation pour salissure) (art. 44 et 46 CCT)</i> <i>Salaires minimaux dans des cas dûment justifiés (en tenant compte de l'art. 5.5 CCT)</i> <p><i>Cette liste est exhaustive. Ces conventions complémentaires font partie intégrante de la CCT.</i></p> <p>5.2 <i>Les conventions complémentaires sont convenues entre les sections/régions des parties contractantes.</i></p> <p>5.3 <i>Les conventions complémentaires ne doivent pas être plus défavorables aux salarié-e-s que celles de la CCT.</i></p> <p>5.4 <i>La présentation et la numérotation des articles des conventions complémentaires doivent se conformer à la CCT.</i></p> <p>5.5 <i>Les conventions complémentaires doivent être soumises à la CPN pour examen. Les règlements selon l'art. 5.1 d CCT doivent être soumis à la CPN pour décision. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention sous réserve de l'article 5.6 CCT ci-dessous.</i></p> <p>5.6 <i>En cas de non-renouvellement de la CCT, les parties signataires des conventions complémentaires peuvent reconduire celles-ci sous forme de contrats autonomes.</i></p> <p>5.7 <i>Les conventions complémentaires peuvent être fixées à durée déterminée ou doivent être pourvues d'une clause de résiliation.</i></p>
<p>Art. 6 Conventions d'entreprises</p> <p>6.1 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue par ces derniers en vertu de l'annexe 3 de la CCT peuvent négocier des solutions différant de la CCT ou des conventions complémentaires sur les points suivants. Ces conventions d'entreprises doivent être équivalentes à la CCT du point de vue matériel. Les solutions négociées sur le plan interne sont à consigner par écrit, à signer par la direction et la représentation des salarié-e-s et à remettre à tous</p>	<p>Art. 6 Abrogé</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>les salarié-e-s soumis.</p> <p>a) Service de piquet (art. 43 CCT)</p> <p>b) Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT)</p> <p>c) Systèmes de rémunération au rendement</p> <p>d) Règlement sur les frais/trajet du travail (art. 25.6 et 44 CCT)</p> <p>e) Assurance indemnités journalières maladie (art. 50 CCT)</p> <p>6.2 Les conventions d'entreprises priment sur les conventions complémentaires. Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des salarié-e-s ne parviennent pas à s'entendre.</p>	
<p>Art. 7 Contribution professionnelle régionale</p> <p>7.1 Pour garantir un ordre professionnel sain et progressiste sur le plan régional, cantonal et local, les conventions complémentaires mentionnées à l'article 5 CCT peuvent aussi prévoir des contributions professionnelles spéciales.</p> <p>7.2 Les détails concernant ce type de contributions sont spécifiés dans un règlement particulier qui doit cependant faire partie intégrante des conventions complémentaires.</p>	<p>Art. 7 Contribution professionnelle régionale</p> <p>7.3 <i>Pour garantir un ordre professionnel sain et progressiste sur le plan régional, cantonal et local, les conventions complémentaires mentionnées à l'article 5 CCT peuvent aussi prévoir des contributions professionnelles spéciales.</i></p> <p>7.4 <i>Les détails concernant ce type de contributions sont spécifiés dans un règlement particulier qui doit cependant faire partie intégrante des conventions complémentaires.</i></p>
<p>Art. 8 Contrats d'adhésion/redevance</p> <p>8.1 Les parties contractantes s'engagent à obtenir conjointement l'adhésion d'entreprises non-membres d'une association par le biais de contrats d'adhésion.</p> <p>8.2 Ces contrats d'adhésion requièrent l'aval des parties contractantes. En signant le contrat d'adhésion, les entreprises non conventionnées s'engagent à respecter non seulement la CCT, mais aussi les conventions complémentaires locales, cantonales ou régionales qui s'y rapportent.</p> <p>8.3 Les contrats d'adhésion comportent un délai de résiliation de trois mois et sont à conclure pour toute la durée de la présente CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion est sans effet sur la présente CCT.</p> <p>8.4 En compensation des frais engagés par les parties contractantes pour les contrats d'adhésion, les entreprises adhérentes devront, parallèlement à la contribution aux frais d'exécution et contribution à la formation continue versée périodiquement, payer une redevance annuelle d'adhésion:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masse salariale jusqu'à 100000 CHF: redevance de 300 CHF - de 100000 à 500000 CHF: redevance de 600 CHF - de 500000 à 1000000 CHF: redevance de 1000 CHF - plus de 1000000 CHF: redevance de 1200 CHF <p>8.5 L'ensemble de la CCT s'applique au personnel assujéti des entreprises adhérentes.</p> <p>8.6 En guise de justificatif, il y a lieu de soumettre à la Commission paritaire nationale ou à l'organe désigné par celle-ci le décompte de prime définitif de la SUVA. Les contrats d'adhésion n'entreront en vigueur qu'après paiement de la redevance et approbation par la Commission paritaire nationale.</p>	<p>Art. 8 Abrogé</p>
<p>Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation</p>	<p>Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>9.1 En cas de divergences ou de litiges entre les parties contractantes, entre les régions ou sections des parties contractantes ou à l'intérieur d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation suivante.</p> <p>Entre les parties contractantes</p> <p>9.2 Les éventuels litiges ou divergences entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire nationale. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire nationale, le tribunal arbitral conventionnel (art. 12 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Le tribunal arbitral tranchera définitivement.</p> <p>Entre les sections/régions des parties contractantes</p> <p>9.3 Les éventuels litiges/divergences survenant entre les régions/sections des parties contractantes découlant des conventions complémentaires, doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de rendre une décision, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.</p> <p>A l'intérieur de l'entreprise</p> <p>9.4 Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de décider, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.</p>	<p>9.1 <i>En cas de divergences ou de litiges entre les parties contractantes, entre les régions ou sections des parties contractantes ou à l'intérieur d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation suivante.</i></p> <p>Entre les parties contractantes</p> <p>9.2 <i>Les éventuels litiges ou divergences entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire nationale. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire nationale, le tribunal arbitral conventionnel (art. 12 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Le tribunal arbitral tranchera définitivement.</i></p> <p>Entre les sections/régions des parties contractantes</p> <p>9.3 <i>Les éventuels litiges/divergences survenant entre les régions/sections des parties contractantes découlant des conventions complémentaires, doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de rendre une décision, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.</i></p> <p>A l'intérieur de l'entreprise</p> <p>9.4 Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de décider, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.</p>
<p>Art. 10 Commission paritaire (CP)</p> <p>10.1 Les conventions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier pour la Commission paritaire:</p> <ol style="list-style-type: none"> les compétences; le nombre de membres; l'organisation. <p>10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> entretenir la coopération entre les parties contractantes; assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base selon les directives de la CPN; organiser au besoin des manifestations communes; traiter les questions qui lui sont soumises par: <ul style="list-style-type: none"> - les parties contractantes; - les sections; - la CPN; exécuter les contrôles de comptabilité des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN; assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN; fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des 	<p>Art. 10 Commission paritaire (CP)</p> <p>10.1 <i>Les conventions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier pour la Commission paritaire:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>les compétences;</i> <i>le nombre de membres;</i> <i>l'organisation.</i> <p>10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>entretenir la coopération entre les parties contractantes;</i> assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base selon les directives de la CPN; <i>organiser au besoin des manifestations communes;</i> <i>traiter les questions qui lui sont soumises par:</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>- les parties contractantes;</i> <i>- les sections;</i> <i>- la CPN;</i> exécuter les contrôles d'entreprise (contrôles de comptabilité) des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN; assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN; En cas de violation constatée, fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, des rappels,

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>amendes conventionnelles;</p> <p>h) Réalisation de contrôles auprès d'entreprises détachant des travailleurs conformément aux directives de la CPN</p> <p>i) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;</p> <p>k) statuer dans des cas particuliers sur le non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT et les directives de la CPN selon l'art. 11.4 lit. h) CCT;</p> <p>l) pour le reste, le règlement de la CPN s'applique par analogie aux CP.</p> <p>10.3 En vertu des art. 11.4 lit. d) de la CCT, les commissions paritaires sont habilitées à prendre en leur propre nom toutes les mesures nécessaires à l'application et à l'exécution de la CCT, y-compris une représentation devant les tribunaux à condition d'en avoir obtenu le pouvoir par la CPN soit à titre général soit dans des cas particuliers.</p> <p>10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.</p> <p>10.5 Il est, en outre, possible de faire appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats de travail individuels. Ces demandes de conciliation sont à soumettre par écrit et dûment motivées au président ou au secrétariat de la CP.</p>	<p>des frais de procédure et des amendes conventionnelles ;</p> <p>h) <i>Réalisation de contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément aux directives de la CPN</i></p> <p>i) encourager la formation continue;</p> <p>j) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;</p> <p>k) Abrogé</p> <p>l) <i>pour le reste, le règlement de la CPN s'applique par analogie aux CP.</i></p> <p>10.3 En vertu des art. 11.4 lit. d) de la CCT, les commissions paritaires sont habilitées à prendre en leur propre nom toutes les mesures nécessaires à l'application et à l'exécution de la CCT, y-compris une représentation devant les tribunaux à condition d'en avoir obtenu le pouvoir par la CPN soit à titre général soit dans des cas particuliers.</p> <p>10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.</p> <p>10.5 <i>Pour être valables, la promulgation des statuts des commissions paritaires ou leurs modifications nécessitent l'approbation de la Commission paritaire nationale.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)</p> <p>11.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss du Code civil et de l'art. 357 b du Code des obligations. Le siège de cette commission se trouve à Berne.</p> <p>11.2 Les statuts de cette association figurent à l'annexe 1 de la présente CCT.</p> <p>11.3 Les dispositions détaillées concernant l'organisation et l'administration de la CPN et d'un éventuel bureau figurent dans les statuts de la Commission paritaire nationale (annexe 1 CCT).</p> <p>11.4 Compétences de la CPN:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) application et exécution de la présente CCT; b) collaboration entre les parties contractantes; c) encouragement de la formation continue; d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP; e) négociations salariales selon les art. 39 et 41 CCT; f) négociations conventionnelles; g) choix des organes chargés de l'encaissement et de la facturation (perception, gestion, rappels et poursuites) pour les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base; h) décision, dans des cas particuliers, au sujet du non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT; i) émission de directives organisationnelles et administratives pour les Commissions paritaires en matière de facturation des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base; k) évaluation et décision dans les cas de divergences d'opinion et de litiges entre les parties contractantes et leurs sections concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ainsi que de ses annexes qui en font partie intégrante; l) fixation et encaissement des frais de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles; m) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT; n) questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci: <ul style="list-style-type: none"> - dépassent le cadre de l'entreprise; - concernent l'interprétation de la CCT; - représentent un intérêt général; o) questions et tâches soumises à la CPN. <p>11.5 La CPN est autorisée, en cas de soupçons, à procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.</p> <p>11.6 La CPN est autorisée à procéder à des contrôles du respect des conventions complémentaires chez les employeurs ou à faire exécuter ces contrôles par des tiers.</p> <p>11.7 Les décisions concernant</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)</p> <p>11.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss du Code civil et de l'art. 357 b du Code des obligations. Le siège de cette commission se trouve à Berne.</p> <p>11.2 <i>Les statuts de cette association figurent à l'annexe 1 de la présente CCT.</i></p> <p>11.3 <i>Les dispositions détaillées concernant l'organisation et l'administration de la CPN et d'un éventuel bureau figurent dans les statuts de la Commission paritaire nationale (annexe 1 CCT).</i></p> <p>11.4 Tâches de la CPN:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) application et exécution de la présente CCT; b) Abrogé c) encouragement de la formation continue; d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP; e) Abrogé f) Abrogé g) choix des organes chargés de l'encaissement et de la facturation (perception, gestion, rappels et poursuites) pour les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base; h) décision, dans des cas particuliers, au sujet du non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT; i) émission de directives organisationnelles et administratives pour les Commissions paritaires en matière de facturation des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base; j) <i>évaluation et décision dans les cas de divergences d'opinion et de litiges entre les parties contractantes et leurs sections concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ainsi que de ses annexes qui en font partie intégrante;</i> k) fixation et encaissement des frais de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles; l) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT; m) <i>questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci:</i> <ul style="list-style-type: none"> - dépassent le cadre de l'entreprise; - concernent l'interprétation de la CCT; - représentent un intérêt général; n) <i>questions et tâches soumises à la CPN.</i> <p>11.5 La CPN est autorisée, à procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.</p> <p>11.6 Abrogé</p> <p>11.7 Les décisions concernant</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019**Art. 12 Tribunal arbitral**

12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux mem- bres. Le président doit être juriste et disposer d'une expérience pratique de la tenue de procès en qualité de juge, d'avocat ou dans une autre fonction. Selon la nature du litige, il y a lieu de nommer comme membres des personnes possédant des connaissances techniques particulières ou des juristes.

12.2 Les deux parties désignent ensemble le président du tribunal arbitral dans le mois suivant la saisie du tribunal arbitral par l'une d'elles. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la com-position du tribunal arbitral, ou si une partie refuse sa collabora-tion, le tribunal arbitral dans son ensemble est nommé par le président du tribunal cantonal de Zurich.

Les parties à la procédure désignent chacune un membre dans les deux semaines, faute de quoi le président procédera à la nomination.

12.3 Le tribunal arbitral tranche définitivement. Sauf accord contraire des parties, le siège de l'instance arbitrale se trouve à Zurich. La procédure est soumise au Code de procédure civile.

GAV 2025-2028**Art. 12 Tribunal arbitral**

12.1 *Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux membres. Le président doit être juriste et disposer d'une expérience pratique de la tenue de procès en qualité de juge, d'avocat ou dans une autre fonction. Selon la nature du litige, il y a lieu de nommer comme membres des personnes possédant des connaissances techniques particulières ou des juristes.*

12.2 *Les deux parties désignent ensemble le président du tribunal arbitral dans le mois suivant la saisie du tribunal arbitral par l'une d'elles. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la com-position du tribunal arbitral, ou si une partie refuse sa collaboration, le tribunal arbitral dans son ensemble est nommé par le président du tribunal cantonal de Zurich.*

Les parties à la procédure désignent chacune un membre dans les deux semaines, faute de quoi le président procédera à la nomination.

12.3 *Le tribunal arbitral tranche définitivement. Sauf accord contraire des parties, le siège de l'instance arbitrale se trouve à Zurich. La procédure est soumise au Code de procédure civile.*

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles</p> <p>a) Infractions des employeurs</p> <p>13.1 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.</p> <p>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.</p> <p>b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle pour chaque travail effectué au noir.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>h) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.</p> <p>13.2 De même, il est possible de demander aux autorités d'adjudication publique d'écarter l'entreprise concernée lors de l'octroi des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à autorisation.</p> <p>13.3 Les frais selon l'art. 13.1 CCT infligés par la commission CPN ou la CP sont payables au Fonds de la CPN ou de la CP dans les 30 jours suivant la notification de la décision. Le montant des peines conventionnelles sera crédité au Fonds de la CPN.</p> <p>b) Infractions des salarié-e-s</p> <p>13.4 Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.</p>	<p>Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles</p> <p>a) Infractions des employeurs</p> <p>13.1 La 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 (en fonction de leur étendu) et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la CPN ou de la CP.</p> <p>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.</p> <p>b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle de 5000 CHF pour chaque travail effectué au noir.</p> <p>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 de 8000 CHF. 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.</p> <p>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 de 500 CHF.</p> <p>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, ou qui refuse l'accès à l'organe de contrôle et qui par là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle de max. 500 CHF.</p> <p>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.</p> <p>h) Celui qui n'a pas décompté et payé correctement les contributions aux frais d'exécution et de formation continue et/ou la contribution de base selon l'art. 20 CCT se voit infliger une peine conventionnelle de 500 CHF.</p> <p>i) Celui qui n'a pas conclu d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et/ou qui ne respecte pas les conditions d'assurance (en particulier qui n'a pas payé les primes d'assurance) peut être poursuivi par une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à 500 CHF.</p> <p>j) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.</p> <p>k) Celui qui ne respecte pas les dispositions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé est passible d'une peine conventionnelle de 500 CHF.</p> <p>13.2 <i>De même, il est possible de demander aux autorités d'adjudication publique d'écarter l'entreprise concernée lors de l'octroi des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à autorisation.</i></p>
--	---

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>13.5 La commission CPN ou la CP est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN ou de la CP dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.</p> <p>13.6 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 13.10 CCT.</p> <p>c) Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles</p> <p>13.7 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur, par des contrôles, le respect des dispositions de la présente CCT. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement des répertoires de personnel, y c. la répartition par catégorie de salaire, des contrats de travail, des décomptes de salaires, des rapports sur le temps de travail, des décomptes de la durée du travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail par l'entreprise est assimilée à une infraction à la CCT et sera sanctionnée selon l'art. 13.1 CCT.</p> <p>13.8 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.7 CCT pendant la durée de la loi mais au moins pendant 5 ans. Plus aucun arriéré ne peut être versé aux salarié-e-s dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.</p> <p>13.9 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et salarié-e-s concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la commission CPN ou de la CP.</p> <p>13.10 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN ou de la CP.</p>	<p>13.3 Abrogé</p> <p>b) Infractions des salarié-e-s</p> <p>13.4 <i>Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.</i></p> <p>13.5 Abrogé</p> <p>13.6 <i>Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 13.10 CCT.</i></p> <p>c) Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles</p> <p>13.7 <i>Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur, par des contrôles, le respect des dispositions de la présente CCT. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement des répertoires de personnel, y c. la répartition par catégorie de salaire, des contrats de travail, des décomptes de salaires, des rapports sur le temps de travail, des décomptes de la durée du travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail par l'entreprise est assimilée à une infraction à la CCT et sera sanctionnée selon l'art. 13.1 CCT.</i></p> <p>13.8 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.7 CCT pendant la durée de la loi mais au moins pendant 5 ans. Plus aucun arriéré ne peut être versé aux salarié-e-s dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.</p> <p>13.9 <i>En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et salarié-e-s concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la CPN ou de la CP.</i></p> <p>13.10 <i>Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN ou de la CP.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 14 Participation au sein de l'entreprise</p> <p>14.1 Les salarié-e-s ou, le cas échéant, leur représentation bénéficient au sein de l'entreprise, d'un droit à l'information et à la participation en vertu des articles 9 et 10 CCT de la loi sur la participation¹⁾. L'employeur encourage, en outre, la participation des salarié-e-s au sens des recommandations de l'annexe 3 CCT. Les dispositions correspondantes de la loi sur la participation (conformément aux art. 3, 5 et 6) s'appliquent à la constitution d'une éventuelle représentation des salarié-e-s.</p> <p>14.2 Les entreprises et salarié-e-s peuvent, en outre, obtenir un règlement-type pour représentation du personnel auprès de la CPN, de la CP ou des parties contractantes.</p> <p>Voir annexe 3 CCT: Loi fédérale sur l'information et la consultation des salarié-e-s dans les entreprises.</p> <p>Voir annexe 4 CCT: Extrait du Code des obligations (CO) –Licenciement collectif + plan social</p>	<p>Art. 14 Abrogé.</p>
<p>Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention</p> <p>15.1 Les propositions soumises par les parties à la CPN seront traitées loyalement. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, elles peuvent, en vertu de l'article 12 CCT, soumettre leurs propositions au tribunal arbitral qui tranchera.</p> <p>15.2 Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions importantes de la convention aux entreprises soumise et à leurs salarié-e-s soumis.</p>	<p>Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention</p> <p>15.3 <i>Les propositions soumises par les parties à la CPN seront traitées loyalement. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, elles peuvent, en vertu de l'article 12 CCT, soumettre leurs propositions au tribunal arbitral qui tranchera.</i></p> <p>15.4 <i>Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions importantes de la convention aux entreprises soumise et à leurs salarié-e-s soumis.</i></p>
<p>Art. 16 Financement de tâches</p> <p>16.1 Pour atteindre les objectifs spécifiés à l'art. 20.1 CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes mettent sur pied un fonds de gestion paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires: Ce fonds est financé par:</p> <ol style="list-style-type: none"> le versement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base; les droits liés aux contrats d'adhésion; et d'autres recettes. <p>L'annexe 1 et 2 CCT règle les détails</p>	<p>Art. 16 Financement de tâches</p> <p>16.1 <i>Pour atteindre les objectifs spécifiés à l'art. 20.1 CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes mettent à disposition les moyens nécessaires.</i> <i>Le financement est assuré par :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>le versement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base;</i> <i>abrogé</i> <i>et d'autres recettes.</i> <p><i>L'annexe 1 et 2 CCT règle les détails</i></p>
<p>Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)</p> <p>17.1 Les parties contractantes conviennent de demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines des parties aux autorités compétentes. Dans ce contexte, elles demandent, en particulier, l'extension du champ d'application aux salarié-e-s détachés.</p>	<p>Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)</p> <p>17.1 <i>Les parties contractantes conviennent de demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines des parties aux autorités compétentes. Dans ce contexte, elles demandent, en particulier, l'extension du champ d'application aux salarié-e-s détachés.</i></p>
<p>Art. 18 Conventions parallèles</p> <p>18.1 Les parties contractantes s'engagent à ne conclure aucune convention différente ou analogue avec d'autres associations patronales et de salarié-e-s de la branche des techniques du bâtiment.</p>	<p>Art. 18 Conventions parallèles</p> <p>18.1 <i>Les parties contractantes s'engagent à ne conclure aucune convention différente ou analogue avec d'autres associations patronales et de salarié-e-s de la branche des techniques du bâtiment.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 19 Durée de la convention</p> <p>19.1 La présente CCT entre en vigueur au 1.1.2019. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2014.</p> <p>19.2 La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2022.</p> <p>19.3 La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de 6 mois pour la première fois avec effet au 31 décembre 2022.</p> <p>19.4 Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite pour 1 an</p>	<p>Art. 19 Durée de la convention</p> <p>19.1 <i>La présente CCT entre en vigueur au 1.1.2025. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2019.</i></p> <p>19.2 <i>La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2028.</i></p> <p>19.3 <i>La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de 6 mois pour la première fois avec effet au 31 décembre 2028.</i></p> <p>19.4 <i>Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite pour 1 an</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Art. 20 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés

20.1 La contribution aux frais d'exécution, et contribution à la formation continue est prélevée pour:

- a) pour les frais d'exécution de la CCT;
- b) pour les frais d'application commune de cette CCT;
- c) pour les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- d) pour les activités en matière de formation et de formation continue;
- e) pour l'administration du bureau.

C'est la Commission paritaire nationale (CPN) qui décide de l'emploi des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue. Elle édicte un règlement à cet effet (Annexe 2 CCT).

20.2 Même après l'expiration de la force obligatoire de cette CCT, les éventuels excédents de ces contributions ne peuvent être utilisés que pour les institutions de formation et de formation continue des parties signataires, pour la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que pour l'application de la présente CCT.

20.3 Les contributions et prestations des employeurs et salarié-e-s non organisés doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les employeurs et salarié-e-s organisés.

a) **Contributions des salarié-e-s**

Tous les salarié-e-s soumis versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) **Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois pour chaque salarié-esoumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.– par an, soit CHF 20.– par mois. Les mois tamés seront considérés comme des mois complets. Ces contributions ainsi que celles des salarié-e-s sont à verser périodiquement selon facturation du bureau de la CPN.

20.4 Pour les membres des associations conventionnées, ces contributions sont comprises dans les cotisations de membres. Dans la pratique, cela signifie qu'aucune contribution aux frais, contribution à la formation continue d'exécution ni cotisation de base n'est perçue auprès des employeurs membres de Suisse et de la Confédération suisse.

20.5 Pour des raisons techniques, les contributions aux frais et contributions à la formation continue d'exécution et cotisations de base sont déduites du salaire de tous les salarié-e-s. Les salarié-e-s syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat une fois par an sur présentation d'une pièce justificative.

L'employeur remet aux travailleurs, en fin d'année, un justificatif des contributions déduites au cours de l'année civile. Si les rapports de travail prennent fin en cours d'année, le justificatif sera dûment complété et remis avec le décompte final.

20.6 Les personnes à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40% de la durée de travail ne sont pas astreintes à la contribution aux frais d'exécution et contribution à la formation continue.

20.7 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution et contributions à la

Art. 20 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés

20.1 La contribution aux frais d'exécution, et contribution à la formation continue est prélevée pour:

- a) pour les frais d'exécution de la CCT;
- b) pour les frais d'application commune de cette CCT;
- c) pour les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- d) pour les activités en matière de formation et de formation continue;
- e) pour l'administration du bureau.

C'est la Commission paritaire nationale (CPN) qui décide de l'emploi des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue. Elle édicte un règlement à cet effet (Annexe 2 CCT).

20.2 Même après l'expiration de la force obligatoire de cette CCT, les éventuels excédents de ces contributions ne peuvent être utilisés que pour les institutions de formation et de formation continue des parties signataires, pour la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que pour l'application de la présente CCT.

20.3 Les contributions et prestations des employeurs et salarié-e-s non organisés doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les employeurs et salarié-e-s organisés.

a) **Contributions des salarié-e-s**

Tous les salarié-e-s soumis versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) **Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois pour chaque salarié-esoumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.– par an, soit CHF 20.– par mois. Les mois tamés seront considérés comme des mois complets. Ces contributions ainsi que celles des salarié-e-s sont à verser périodiquement selon facturation du bureau de la CPN.

20.4 Pour les membres des associations conventionnées, ces contributions sont comprises dans les cotisations de membres. Dans la pratique, cela signifie qu'aucune contribution aux frais, contribution à la formation continue d'exécution ni cotisation de base n'est perçue auprès des employeurs membres de Suisse et de la Confédération suisse.

20.5 Pour des raisons techniques, les contributions aux frais et contributions à la formation continue d'exécution et cotisations de base sont déduites du salaire de tous les salarié-e-s. Les salarié-e-s syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat une fois par an sur présentation d'une pièce justificative.

L'employeur remet aux travailleurs, en fin d'année, un justificatif des contributions déduites au cours de l'année civile. Si les rapports de travail prennent fin en cours d'année, le justificatif sera dûment complété et remis avec le décompte final.

20.6 **Abrogé**

20.7 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue non déduites ou mal déduites et/ou décomptées.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019

formation continue non déduites ou maldéduites et/ou décomptées.

a) Sûretés

20.8 **Principe:** Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN), chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conformément à l'art. 3 CCT, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en Euros.
 La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.

20.9 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2 000.–	Pas de caution obligatoire
CHF 2 001.–	CHF 20 000.–	CHF 5 000.–
CHF 20 001.–		CHF 10 000.–

20.10 Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

Affectation de la caution

20.11 La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:

1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et les cotisations de base conformément à l'art. 20 CCT.

Sollicitation de la caution

20.12 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. À 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 prélever la caution.

20.13 Si les conditions sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétente (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l'amende

GAV 2025-2028**b) Sûretés**

20.8 **Principe:** Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN), chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conformément à l'art. 3 CCT, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en Euros.

La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.

20.9 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2 000.–	Pas de caution obligatoire
CHF 2 001.–	CHF 20 000.–	CHF 5 000.–
CHF 20 001.–		CHF 10 000.–

20.10 Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

Affectation de la caution

20.11 La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:

1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et les cotisations de base conformément à l'art. 20 CCT.

Sollicitation de la caution

20.12 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. À 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 prélever la caution.

20.13 Si les conditions sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétente (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l'amende conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution, de la contribution à la formation continue et de la contribution de base), ou à procéder à

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution, de la contribution à la formation continue et de la contribution de base), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.</p> <p>20.14 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.</p> <p>20.15 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut faire recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.</p> <p>Renflouement de la caution après imputation</p> <p>20.16 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.</p> <p>Libération de la caution</p> <p>20.17 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:</p> <p>a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche des techniques de bâtiment (juridiquement et de facto);</p> <p>b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.</p> <p>Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:</p> <p>a) les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base ont été payées dûment et;</p> <p>b) la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.</p> <p>Sanction en cas de non versement de la caution</p> <p>20.18 Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.</p> <p>Gestion de la caution</p> <p>20.19 La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.</p> <p>For juridique</p> <p>20.20 En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN dans la branche suisse des techniques du bâtiment sont compétents. Seul le droit suisse est applicable</p>	<p>la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.</p> <p>20.14 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.</p> <p>20.15 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut faire recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.</p> <p>Renflouement de la caution après imputation</p> <p>20.16 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.</p> <p>Libération de la caution</p> <p>20.17 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:</p> <p>a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche des techniques de bâtiment (juridiquement et de facto);</p> <p>b) au plus tôt six mois après l'achèvement de son activité en Suisse que l'entreprise détachant des travailleurs, active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire.</p> <p>Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:</p> <p>a) les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base ont été payées dûment et;</p> <p>b) la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.</p> <p>Sanction en cas de non versement de la caution</p> <p>20.18 Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.</p> <p>Gestion de la caution</p> <p>20.19 La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.</p> <p>For juridique</p> <p>20.20 En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN dans la branche suisse des techniques du bâtiment sont compétents. Seul le droit suisse est applicable</p> <p>Structure des cotisations</p> <p>20.21 <i>Pendant la durée de la présente CCT, la CPN analyse et vérifie la structure des contributions (y compris le montant des contributions) et la clé de répartition entre la CPN et la CP et définit des mesures appropriées pour la nouvelle CCT.</i></p>
<p>Art. 21 Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s, Principe</p>	<p>Art. 21 Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s, Principe</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Collaboration/intégrité personnelle/protection des données</p> <p>21.1 a) Employeurs et salarié-e-s se considèrent comme des partenaires. b) L'intégrité personnelle des salarié-e-s doit être protégée. Toute action ou déclaration pouvant porter atteinte à leur dignité est interdite. Les salarié-e-s sont tenus de contribuer à un climat de respect mutuel et de confiance évitant tout abus, incursion et harcèlement sexuel et moral.</p> <p>21.2 L'intégration de personnes de nationalité étrangère doit être encouragée. Tout acte ou déclaration pouvant susciter et encourager un climat xénophobe est interdit.</p>	<p>Collaboration/intégrité personnelle/protection des données</p> <p>21.1 a) <i>Employeurs et salarié-e-s se considèrent comme des partenaires.</i> b) <i>L'intégrité personnelle des salarié-e-s doit être protégée. Toute action ou déclaration pouvant porter atteinte à leur dignité est interdite. Les salarié-e-s sont tenus de contribuer à un climat de respect mutuel et de confiance évitant tout abus, incursion et harcèlement sexuel et moral.</i></p> <p>21.2 <i>L'intégration de personnes de nationalité étrangère doit être encouragée. Tout acte ou déclaration pouvant susciter et encourager un climat xénophobe est interdit.</i></p>
<p>Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s</p> <p>a) Obligations des employeurs</p> <p>22.1 a) Les dispositions de la présente CCT ayant trait à la conclusion, au contenu et à la résiliation des rapports individuels de travail s'appliquent pendant toute la durée de la CCT à tous les salarié-e-s et employeurs concernés. Sauf dispositions contraires de la CCT, elles ne peuvent pas être modifiées.²⁾ b) L'employeur remet à tous les salarié-e-s un contrat de travail écrit. Ce contrat indiquera, outre le nom de la personne, le début de son activité, la fonction exercée, le salaire et les éventuels suppléments prévus, ainsi que la durée hebdomadaire du travail (annexe 7). c) Tout accord conclu entre les employeurs et les salarié-e-s concernés qui déroge aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT est nul; il est remplacé par les dispositions applicables de la loi et de la CCT.³⁾ d) Il en est de même pour les entreprises soumises à la DFO. Il convient, en particulier, d'appliquer les articles soumis à la DFO de l'annexe 5 CCT. e) L'employeur veille à mettre à disposition au moins une convention collective pour consultation dans son entreprise.</p> <p>Collaboration avec les salarié-e-s</p> <p>22.2 L'employeur traite les salarié-e-s en partenaires. Il respecte et préserve leur personnalité ainsi que leur santé. L'employeur donne, si nécessaire, des instructions sur l'utilisation correcte et soignée des outils et installations.</p> <p>22.3 L'employeur donne des instructions claires aux salarié-e-s. Pour la protection de la santé d'une part et pour une réglementation claire des responsabilités d'autre part, il tient compte de l'âge, de l'expérience et de la position des salarié-e-s dans l'entreprise.</p> <p>Prévention des maladies et des accidents</p> <p>22.4 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé des salarié-e-s.⁴⁾</p> <p>22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.⁴⁾</p> <p>22.6 L'employeur et les salarié-e-s coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe les salarié-e-s en matière de prévention des maladies et des accidents.⁴⁾</p> <p>22.7 La CPN peut édicter des règlements sur des mesures spéciales en matière de santé.</p>	<p>Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s</p> <p>a) Obligations des employeurs</p> <p>22.1 a) Les dispositions de la présente CCT ayant trait à la conclusion, au contenu et à la résiliation des rapports individuels de travail s'appliquent pendant toute la durée de la CCT à tous les salarié-e-s et employeurs concernés. Sauf dispositions contraires de la CCT, elles ne peuvent pas être modifiées. b) L'employeur remet à tous les salarié-e-s un contrat de travail écrit. Ce contrat indiquera, outre le nom de la personne, le début de l'activité, le taux d'occupation, le lieu d'engagement contractuel (siège de l'entreprise ou filiale), une base de classification dans les catégories de salaire minimum (art. 39.3 CCT), le salaire et les éventuels suppléments prévus (annexe 7). c) <i>Tout accord conclu entre les employeurs et les salarié-e-s concernés qui déroge aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT est nul; il est remplacé par les dispositions applicables de la loi et de la CCT.</i> d) <i>Il en est de même pour les entreprises soumises à la DFO. Il convient, en particulier, d'appliquer les articles soumis à la DFO de l'annexe 5 CCT.</i> e) Abrogé</p> <p>Collaboration avec les salarié-e-s</p> <p>22.2 Abrogé</p> <p>22.3 Abrogé</p> <p>Prévention des maladies et des accidents</p> <p>22.4 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé des salarié-e-s</p> <p>22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.</p> <p>22.6 L'employeur et les salarié-e-s coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe les salarié-e-s en matière de prévention des maladies et des accidents.</p> <p>22.7 <i>La CPN peut édicter des règlements sur des mesures spéciales en matière de santé.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Remise de matériel, d'outils et de documents</p> <p>22.8 L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:</p> <ol style="list-style-type: none"> le matériel nécessaire; les documents de travail nécessaires et l'outillage approprié et en bon état. Cet outillage doit être conservé sous clé. Un inventaire en est établi et signé par les deux parties.⁵⁾ <p>22.9 Le salarié-e a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.</p> <p>Certificat de travail</p> <p>22.10 L'employeur doit, à tout moment, remettre un certificat de travail au salarié-e sur 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.⁶⁾</p> <p>22.11 A la demande expresse du salarié-e, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.⁷⁾</p> <p>Interdiction du travail au noir</p> <p>22.12 L'employeur ne doit pas commettre d'infractions au sens de l'article 321 a al. 3 CO en employant des salarié-e-s.</p> <p>b) Obligations des salarié-e-s</p> <p>Obligation de diligence et de fidélité</p> <p>22.13 Le salarié-e exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.⁸⁾</p> <p>Soin à apporter au matériel et à l'outillage</p> <p>22.14 Le salarié-e est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils et véhicules dans les règles de l'art. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.⁹⁾</p> <p>22.15 Si le salarié-e est appelé à utiliser des machines, outils et véhicules au sujet desquels il n'a pas encore été instruit, il s'efforcera spontanément de se faire instruire au préalable.</p> <p>22.16 Le salarié-e signalera sans délai les éventuels dommages et les événements particuliers à l'employeur.</p> <p>Prévention des maladies et des accidents</p> <p>22.17 Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.¹⁰⁾</p> <p>22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.</p> <p>Interdiction du travail au noir</p> <p>22.19 Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel dans la branche rémunérée pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.¹¹⁾</p> <p>Obligation de restituer</p> <p>22.20 Une fois son travail terminé ou à l'échéance de ses rapports de travail, le salarié-e restitue</p>	<p>Remise de matériel, d'outils et de documents</p> <p>22.8 L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:</p> <ol style="list-style-type: none"> le matériel nécessaire; les documents de travail nécessaires et l'outillage approprié et en bon état. Un inventaire en est établi et signé par les deux parties. <p>22.9 Le salarié-e a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.</p> <p>Certificat de travail</p> <p>22.10 L'employeur doit, à tout moment, remettre un certificat de travail au salarié-e sur 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.</p> <p>22.11 A la demande expresse du salarié-e, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.</p> <p>Interdiction du travail au noir</p> <p>22.12 L'employeur ne doit pas commettre d'infractions au sens de l'article 321 a al. 3 CO en employant des salarié-e-s.</p> <p>b) Obligations des salarié-e-s</p> <p>Obligation de diligence et de fidélité</p> <p>22.13 Abrogé</p> <p>Soin à apporter au matériel et à l'outillage</p> <p>22.14 Abrogé</p> <p>22.15 Abrogé</p> <p>22.16 Abrogé</p> <p>Prévention des maladies et des accidents</p> <p>22.17 Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.</p> <p>22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.</p> <p>Interdiction du travail au noir</p> <p>22.19 Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel dans la branche rémunérée pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.</p> <p>Obligation de restituer</p> <p>22.20 Une fois son travail terminé ou à l'échéance de ses rapports de travail, le salarié-e restitue immédiatement à l'employeur les documents de travail en sa possession.</p> <p>Heures supplémentaires et service de piquet</p> <p>22.21 <i>En cas de besoin, le salarié-e est tenu d'effectuer des heures supplémentaires. L'employeur ne demandera de telles heures supplémentaires au salarié-e que dans la mesure où il peut de bonne foi les exiger de lui.</i> Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.</p>
--	---

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>immédiatement à l'employeur les documents de travail en sa possession.¹²⁾</p> <p>Heures supplémentaires et service de piquet 22.21 En cas de besoin, le salarié-e est tenu d'effectuer des heures supplémentaires. L'employeur ne demandera de telles heures supplémentaires au salarié-e que dans la mesure où il peut de bonne foi les exiger de lui.¹³⁾ Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.</p> <p>Instructions à observer 22.22 Le salarié-e observe les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.¹⁴⁾ 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'abstiendra de fumer et de consommer des boissons alcoolisées et autres substances psychotropes 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.</p> <p>Responsabilité civile 22.23 a) Le salarié-e répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.¹⁵⁾ b) Le degré de diligence incombant au salarié-e est déterminé par le contrat de travail, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du salarié-e que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.¹⁶⁾ c) La réparation du préjudice est à faire valoir au plus tard deux mois après détermination du responsable.</p>	<p>Instructions à observer 22.22 Le salarié-e observe 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'abstiendra de fumer et de consommer des boissons alcoolisées et autres substances psychotropes 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.</p> <p>Responsabilité civile 22.23 a) <i>Le salarié-e répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.</i> b) <i>Le degré de diligence incombant au salarié-e est déterminé par le contrat de travail, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du salarié-e que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître</i> c) <i>La réparation du préjudice est à faire valoir au plus tard deux mois après détermination du responsable.</i></p>
<p>Art. 23 Promotion de la formation continue</p> <p>23.1 Les salarié-e-s soumis à la présente CCT s'intéressent au développement de leur branche dans son intégralité. A cet égard, l'acquisition permanente de formation continue fait partie intégrante de leur vie à la fois professionnelle et privée.</p> <p>23.2 Les salarié-e-s ont droit à cinq jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle ou pour leur formation continue pour l'exercice de fonctions utiles au partenariat social.</p> <p>23.3 Les dispositions figurant à l'art. 23.2 CCT s'appliquent notamment aux cours, séminaires et autres séances de formation qui sont organisés par l'une des parties contractantes, par une CP ou par la CPN.</p> <p>23.4 Le salarié-e et son supérieur déterminent d'un commun accord les absences indispensables aux activités décrites à l'art. 23.2 CCT.</p> <p>23.5 Les salarié-e-s ont un droit d'intervention dans les questions de formation continue sur le plan du contenu, du choix et des dates.</p>	<p>Art. 23 Promotion de la formation continue</p> <p>23.1 <i>Les salarié-e-s soumis à la présente CCT s'intéressent au développement de leur branche dans son intégralité. A cet égard, l'acquisition permanente de formation continue fait partie intégrante de leur vie à la fois professionnelle et privée.</i></p> <p>23.2 Les salarié-e-s ont droit à cinq jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle ou pour leur formation continue pour l'exercice de fonctions utiles au partenariat social.</p> <p>23.3 <i>Les dispositions figurant à l'art. 23.2 CCT s'appliquent notamment aux cours, séminaires et autres séances de formation qui sont organisés par l'une des parties contractantes, par une CP ou par la CPN.</i></p> <p>23.4 <i>Le salarié-e et son supérieur déterminent d'un commun accord les absences indispensables aux activités décrites à l'art. 23.2 CCT.</i></p> <p>23.5 <i>Les salarié-e-s ont un droit d'intervention dans les questions de formation continue sur le plan du contenu, du choix et des dates.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 24 Formation continue spéciale</p> <p>24 abrogé</p>	<p>Art. 24 Abrogé</p>
<p>Art. 25 Temps de travail</p> <p>25.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les salarié-e-s sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées.¹⁷⁾ L'employeur veillera à communiquer chaque mois le solde des heures de travail et des vacances. La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception.</p> <p>25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2080 heures par année. La durée de travail brute déterminante par année civile est fixée à l'annexe 8 de la CCT. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Elles seront réduites au prorata pour les personnes occupées à temps partiel.</p> <p>25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.</p> <p>25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet entre l'atelier et le domicile n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail débute à l'atelier.</p> <p>25.5 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 du temps de travail.</p> <p>25.6 Les entreprises sont en droit de fixer un rayon raisonnable autour de l'atelier en application de l'art. 25.5 CCT après entente avec les salarié-e-s.</p> <p>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 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.</p>	<p>Art. 25 Temps de travail, temps de déplacement</p> <p>25.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les salarié-e-s sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées. L'employeur veillera à communiquer chaque mois le solde des heures de travail et des vacances. La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception.</p> <p>25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2080 heures par année. La durée de travail brute déterminante par année civile est fixée à l'annexe 8 de la CCT. Le paiement des compensations salariales est calculés sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Elles seront réduites au prorata pour les personnes occupées à temps partiel.</p> <p>25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.</p> <p>25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet entre l'atelier et le domicile n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail débute à l'atelier.</p> <p>25.5 Les trajets entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel ne sont pas considérés comme du temps de travail rémunéré.</p> <p>25.6 Les trajets entre le lieu d'engagement contractuel et le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail rémunéré.</p> <p>25.7 Les déplacements entre différents lieux de travail sont considérés comme du temps de travail payé.</p> <p>25.8 Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, les entreprises peuvent appliquer deux solutions / les solutions suivantes. Le choix de la solution est déterminé en concertation avec les travailleurs pour une durée minimale d'un an :</p> <p>a) Sans rayon Est considéré comme temps de travail payé celui qui dépasse la durée habituelle du trajet entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel.</p> <p>b) Avec rayon Si le lieu de travail se trouve à 15 minutes (selon les conditions de circulation) ou plus du lieu d'engagement contractuel, la durée dépassant ce délai est considérée comme temps de travail.</p> <p>25.9 Les trajets considérés comme temps de travail rémunéré doivent être enregistrés comme temps de travail conformément à l'article 26.1 de la CCT.</p> <p>25.10 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectué qui dépassent une limite hebdomadaire de 40 heures (temps plein).</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 26 Observation de la durée du travail</p> <p>26.1 Le salarié-e est tenu d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire ses heures de présence dans le journal de travail ou le rapport journalier.</p> <p>26.2 Le salarié-e devra compenser les heures de travail perdues s'il arrive en retard au travail, quitte son travail prématurément ou l'interrompt sans pouvoir invoquer de raison valable.</p> <p>26.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.</p> <p>26.4 Aucune déduction de salaire n'est effectuée en cas d'absence unique de courte durée, justifiée et approuvée au préalable. Le cas échéant, la perte de gain est compensée à condition que l'absence n'excède pas deux heures.</p> <p>26.5 Interruption du travail, pauses</p> <p>a) Le temps de travail peut être interrompu par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les salarié-e-s. Les pauses n'étant pas considérées comme du temps de travail, elles ne sont pas payées.¹⁸⁾</p> <p>b) Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.</p> <p>c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.</p>	<p>La réglementation des heures supplémentaires doit être effectuée conformément à l'art. 42 CCT. Si le rapport de travail n'a pas duré une année civile entière, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes : Nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures.</p> <p>Art. 26 Observation de la durée du travail</p> <p>26.1 Le salarié-e est tenu d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire ses heures de présence au moins une fois par semaine dans le journal de travail ou le rapport journalier.</p> <p>26.2 Le salarié-e devra compenser les heures de travail perdues s'il arrive en retard au travail, quitte son travail prématurément ou l'interrompt sans pouvoir invoquer de raison valable.</p> <p>26.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.</p> <p>26.4 Aucune déduction de salaire n'est effectuée en cas d'absence unique de courte durée selon l'art. 329 al. 3 CO, justifiée et approuvée au préalable. Le cas échéant, la perte de gain est compensée à condition que l'absence n'excède pas deux heures.</p> <p>26.5 Interruption du travail, pauses</p> <p>a) Le temps de travail peut être interrompu par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les salarié-e-s. Les pauses n'étant pas considérées comme du temps de travail, elles ne sont pas payées.</p> <p>b) Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.</p> <p>c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.</p>
<p>Art. 27 Heures de travail anticipées</p> <p>27.1 L'employeur et les salarié-e-s fixent les jours à anticiper au début de chaque année.</p> <p>27.2 Les salarié-e-s qui ne sont pas en mesure de compenser les heures de travail anticipées à leur actif en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service militaire obligatoire, doivent les compenser ultérieurement, d'entente avec l'employeur.</p>	<p>Art. 27 Heures de travail anticipées</p> <p>27.1 L'employeur et les salarié-e-s fixent les jours à anticiper au début de chaque année.</p> <p>27.2 Les salarié-e-s qui ne sont pas en mesure de compenser les heures de travail anticipées à leur actif en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service militaire obligatoire, doivent les compenser ultérieurement, d'entente avec l'employeur.</p>
<p>Art. 28 Heures supplémentaires</p> <p>28.1 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.</p> <p>28.2 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.</p> <p>28.3 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.</p>	<p>Art. 28 Heures supplémentaires</p> <p>28.1 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.</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles sont ordonnées ou visées ultérieurement par l'employeur ou son représentant.</p> <p>Les employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin de l'entreprise, en tenant compte de leur capacité personnelle, pour autant que les règles de la bonne foi permettent de les exiger d'eux.</p>

GAV 2019	GAV 2025-2028
	<p>Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes : Nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures (temps plein).</p> <p>Si un éventuel déficit d'heures dû aux instructions de l'employeur ne peut pas être compensé avant le départ du travailleur, il est à la charge de l'employeur.</p> <p>28.2 Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 41ème heure jusqu'à la 45ème heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires A et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires A séparé.</p> <p>Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 46ème heure jusqu'à la 50ème heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires B et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires B séparé.</p> <p>La même systématique s'applique pour le travail à temps partiel.</p> <p>28.3 Les soldes des deux compteurs d'heures supplémentaires A et B doivent être indiqués chaque mois.</p> <p>Compteur d'heures supplémentaires A : Au cours de l'année civile correspondante, les heures supplémentaires du compteur d'heures supplémentaires A peuvent être compensées sans supplément par des congés de même durée. Au 31 décembre, les heures supplémentaires A peuvent être reportées sur l'année suivante. Ces heures supplémentaires doivent être compensées sans supplément par des congés de même durée ou être payées sans supplément dans un délai d'un an, d'entente entre l'employeur et l'employé. Si aucun accord n'est trouvé sur la compensation ou le paiement, l'employeur et l'employé décident chacun de la compensation ou du paiement (ou d'un mélange des deux) de 50% des heures supplémentaires à réduire. La compensation des heures supplémentaires doit être consignée dans l'enregistrement du temps de travail ou par écrit.</p> <p>Compteur d'heures supplémentaires B : Les heures supplémentaires du compteur d'heures supplémentaires B doivent être payées à la fin de l'année civile correspondante ou, à la demande du travailleur, tous les six mois, avec une majoration de 25%.</p> <p>Une compensation en congés avec un supplément de temps de 25% n'est autorisée que sur demande du travailleur. Les parties se mettent d'accord sur les dates de la compensation dans un délai d'un mois à compter de la fin de l'année civile du décompte et consignent le résultat dans une convention.</p> <p>Il n'est pas permis d'utiliser les heures supplémentaires du compteur B pour compenser ou payer les heures supplémentaires (ou les heures négatives) du compteur A.</p> <p>28.4 Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit :</p> <p>a) pour les travailleurs mensualisés : Salaire brut par heure plus part du 13e salaire mensuel (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés).</p> <p>b) pour les travailleurs rémunérés à l'heure : Salaire brut par heure plus part du 13e salaire plus supplément pour vacances/jours fériés.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																				
<p>Art. 29 Vacances</p> <p>29.1 Durée des vacances (jours ouvrables par an)</p> <table border="1"> <tr><td>jusqu'à 20 ans révolus</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>21 – 49 ans</td><td>25 jours</td></tr> <tr><td>50 – 54 ans</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>55 – 60 ans</td><td>28 jours</td></tr> <tr><td>61 – 65 ans</td><td>30 jours</td></tr> </table> <p>29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile où l'âgedéterminant est atteint.</p> <p>29.3 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accidentpendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances dans la mesure où elles entravent la récupération liée aux vacances.Le salarié-e est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.</p> <p>29.4 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le salarié-e doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier.</p>	jusqu'à 20 ans révolus	27 jours	21 – 49 ans	25 jours	50 – 54 ans	27 jours	55 – 60 ans	28 jours	61 – 65 ans	30 jours	<p>Art. 29 Vacances</p> <p>29.1 Durée des vacances (jours ouvrables par an)</p> <table border="1"> <tr><td>Jusqu'au 20e anniversaire</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>21e – 49e anniversaire</td><td>25 jours</td></tr> <tr><td>50e – 54e anniversaire</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>55e – 60e anniversaire</td><td>28 jours</td></tr> <tr><td>61e – 65e anniversaire</td><td>30 jours</td></tr> </table> <p>29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile dans laquelle tombe l'anniversaire concerné.</p> <p>29.3 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accidentpendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical,ne sont pas considérées comme des journées de vacances dans la mesure où elles entravent la récupération liée aux vacances.Le salarié-e est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.</p> <p>29.4 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le salarié-e doit justifier de manière compréhensible l'incapacité de travail totale (en règle générale par un certificat médical).</p>	Jusqu'au 20e anniversaire	27 jours	21e – 49e anniversaire	25 jours	50e – 54e anniversaire	27 jours	55e – 60e anniversaire	28 jours	61e – 65e anniversaire	30 jours
jusqu'à 20 ans révolus	27 jours																				
21 – 49 ans	25 jours																				
50 – 54 ans	27 jours																				
55 – 60 ans	28 jours																				
61 – 65 ans	30 jours																				
Jusqu'au 20e anniversaire	27 jours																				
21e – 49e anniversaire	25 jours																				
50e – 54e anniversaire	27 jours																				
55e – 60e anniversaire	28 jours																				
61e – 65e anniversaire	30 jours																				
<p>Art. 30 Réduction du droit aux vacances/ date des vacances/salaire afférent aux vacances</p> <p>30.1 Les absences non imputables à la faute du salarié-e en raison d'un accident, d'une maladie, de l'accomplissement d'un service mili- taire ou d'une fonction publique ne sont pas déduites des vacances lorsque la durée totale de ces motifs d'absence n'excède pas trois mois au cours de l'année civile. En cas d'empêchement de travail-ler de plus longue durée, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième par mois complet d'absence. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.</p> <p>30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois en rai- son d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'undouzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considé- ration dans ce contexte.¹⁹⁾</p> <p>30.3 Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme empêchement de travailler et ne donnent pas lieu à une réduction des vacances.</p> <p>30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plusd'un mois au total au cours d'une année civile, l'employeur peutréduire les vacances d'un douzième par mois complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).²⁰⁾</p> <p>Date des vacances et continuité</p> <p>30.5 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives</p> <p>30.6 L'employeur fixe la date des vacances en début d'année d'entente avec le salarié-e. Le salarié-e tient compte des besoins de l'entreprise. Dans le cas de vacances d'entreprise, le salarié-e</p>	<p>Art. 30 Réduction du droit aux vacances/ date des vacances/salaire afférent aux vacances</p> <p>30.1 Les absences non imputables à la faute du salarié-e en raison d'un accident, d'une maladie, de l'accomplissement d'un service militaire ou d'une fonction publique ne donnent pas lieu à une réduction des vacances lorsque la durée totale de ces motifs d'absence n'excède pas trois mois complets d'absence au cours de l'année civile. En cas d'empêchement de travailler de plus longue durée, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième par mois complet d'absence.</p> <p>30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois d'absence en rai- son d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'undouzième à partir du troisième mois complet d'empêchement.Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.</p> <p>30.3 Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme empêchement de travailler et ne donnent pas lieu à une réduction des vacances.</p> <p>30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plusd'un mois d'absence au total au cours d'une année civile, l'employeur peutréduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet d'absence(les décimales étant arrondies à la demi-journée).</p> <p>Date des vacances et continuité</p> <p>30.5 <i>En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives</i></p> <p>30.6 <i>L'employeur fixe la date des vacances en début d'année d'entente avec le salarié-e. Le salarié-e tient compte des besoins de l'entreprise. Dans le cas de vacances d'entreprise, le salarié-eprendra ses vacances dans cette période.</i></p> <p>Salaire afférent aux vacances</p> <p>30.7 <i>L'employeur verse au salarié-e le salaire total afférent aux vacances.</i></p>																				

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>prendra ses vacances dans cette période.²¹⁾</p> <p>Salaire afférent aux vacances</p> <p>30.7 L'employeur verse au salarié-e le salaire total afférent aux vacances.²²⁾</p> <p>30.8 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.²³⁾ Si les rapports de travail prennent fin et que le salarié-e n'a pas pu prendre ses vacances, elles lui seront payées avec la part de 13^e salaire (8.33 %).</p> <p>30.9 Lorsque les rapports de travail prennent fin alors que le salarié-e a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire les vacances trop payées du dernier salaire du salarié-e.</p> <p>30.10 Il est interdit au salarié-e d'exécuter du travail rémunéré pendant ses vacances.²⁴⁾</p>	<p>30.8 <i>Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Si les rapports de travail prennent fin et que le salarié-e n'a pas pu prendre ses vacances, elles lui seront payées avec la part de 13^e salaire (8.33 %).</i></p> <p>30.9 Lorsque les rapports de travail prennent fin alors que le salarié-e a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire les vacances trop payées du dernier salaire du salarié-e.</p> <p>30.10 <i>Il est interdit au salarié-e d'exécuter du travail rémunéré pendant ses vacances.</i></p>
<p>Art. 31 Jours fériés</p> <p>31.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.</p> <p>31.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonale et définis dans les dispositions complémentaires.</p> <p>31.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés. Les dispositions complémentaires peuvent prévoir une indemnisation pour des jours fériés complémentaires.</p>	<p>Art. 31 Jours fériés</p> <p>31.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.</p> <p>31.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonale et définis dans les dispositions complémentaires.</p> <p>31.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. <i>Ils ne sont donc pas indemnisés. Les dispositions complémentaires peuvent prévoir une indemnisation pour des jours fériés complémentaires.</i></p>
<p>Art. 32 Indemnisation des jours fériés</p> <p>32.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.</p> <p>32.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.</p> <p>32.3 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 ou congé non rémunéré.</p> <p>32.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée au salarié-e s'il ne se présente pas au travail sans motif valable la veille ou le lendemain.</p>	<p>Art. 32 Indemnisation des jours fériés</p> <p>32.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.</p> <p>32.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.</p> <p>32.3 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 ou congé non rémunéré.</p> <p>32.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée au salarié-e s'il ne se présente pas au travail sans motif valable la veille ou le lendemain.</p>
<p>Art. 33 Retraite modulée</p> <p>33.1 Pour protéger les salarié-e-s âgés contre un licenciement économique ou des sollicitations physiques, le salarié-e et l'employeur peuvent convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.</p> <p>33.2 Il y a lieu de tenir compte des conditions suivantes:</p>	<p>Art. 33 Modèle de Préretraite (MPR)</p> <p><i>Les parties contractantes décident de manière contraignante d'introduire un modèle de préretraite dans la branche suisse de la technique du bâtiment au 01.01.2026 et s'engagent à conclure une CCT séparée (CCT-MPR branche de la technique du bâtiment) à cet effet. Ils s'engagent pour une mise en œuvre et une réalisation communes selon les valeurs de référence de l'annexe 10.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																																												
<p>a) une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans. b) la mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue définitivement par écrit entre le salarié-e et l'employeur 3 mois avant la date prévue de départ en retraite. c) avec la retraite modulée, le salarié-e peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être élargie progressivement (avec l'avancement de l'âge). d) la retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du salarié-e. e) les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le salarié-e travaille pour l'entreprise depuis au moins 10 ans et que la réduction du temps de travail n'excède pas 30% du temps de travail normal. f) il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN ou de la CP.</p>	<p>33.1 Abrogé 33.2 Abrogé</p>																																												
<p>Art. 34 Indemnisation des absences</p> <p>34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:</p> <table border="0"> <tr> <td>a) en cas de mariage du salarié-e</td> <td style="text-align: right;">2 jours</td> </tr> <tr> <td>b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents</td> <td style="text-align: right;">3 jours</td> </tr> <tr> <td>d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille</td> <td></td> </tr> <tr> <td>– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:</td> <td style="text-align: right;">3 jours</td> </tr> <tr> <td>– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>e) en cas de libération du service militaire</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>f) en cas de journée d'information pour le recrutement</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:</td> <td style="text-align: right;">jusqu'à 3 jours</td> </tr> <tr> <td>i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)</td> <td style="text-align: right;">jusqu'à 3 jours</td> </tr> </table> <p>34.2 Les personnes vivant sur le régime du partenariat enregistré en vertu de la Loi fédérale du 18.6.2004 sur le partenariat enregistré (LPart)²⁵ ont le même statut juridique que les personnes mariées.</p> <p>34.3 Aucune indemnisation n'est versée lorsqu'une journée d'absence selon l'art. 34.1 CCT coïncide avec un jour chômé ou que le salarié-e touche déjà une prestation de remplacement pour ce jour.</p>	a) en cas de mariage du salarié-e	2 jours	b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie	1 jour	c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	3 jours	d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille		– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:	3 jours	– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:	1 jour	e) en cas de libération du service militaire	1 jour	f) en cas de journée d'information pour le recrutement	1 jour	g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:	1 jour	h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:	jusqu'à 3 jours	i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)	jusqu'à 3 jours	<p>Art. 34 Indemnisation des absences</p> <p>34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:</p> <table border="0"> <tr> <td>a) en cas de mariage du salarié-e</td> <td style="text-align: right;">2 jours</td> </tr> <tr> <td>b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents</td> <td style="text-align: right;">3 jours</td> </tr> <tr> <td>d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille</td> <td></td> </tr> <tr> <td>– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:</td> <td style="text-align: right;">3 jours</td> </tr> <tr> <td>– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>e) en cas de libération du service militaire</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>f) en cas de journée d'orientation pour le recrutement</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:</td> <td style="text-align: right;">1 jour</td> </tr> <tr> <td>h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:</td> <td style="text-align: right;">jusqu'à 3 jours</td> </tr> <tr> <td>i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)</td> <td style="text-align: right;">jusqu'à 3 jours</td> </tr> </table> <p>34.2 Les personnes vivant sur le régime du partenariat enregistré en vertu de la Loi fédérale du 18.6.2004 sur le partenariat enregistré (LPart) ont le même statut juridique que les personnes mariées.</p> <p>34.3 Aucune indemnisation n'est versée lorsqu'une journée d'absence selon l'art. 34.1 CCT coïncide avec un jour chômé ou que le salarié-e touche déjà une prestation de remplacement pour ce jour.</p>	a) en cas de mariage du salarié-e	2 jours	b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie	1 jour	c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	3 jours	d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille		– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:	3 jours	– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:	1 jour	e) en cas de libération du service militaire	1 jour	f) en cas de journée d'orientation pour le recrutement	1 jour	g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:	1 jour	h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:	jusqu'à 3 jours	i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)	jusqu'à 3 jours
a) en cas de mariage du salarié-e	2 jours																																												
b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie	1 jour																																												
c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	3 jours																																												
d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille																																													
– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:	3 jours																																												
– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:	1 jour																																												
e) en cas de libération du service militaire	1 jour																																												
f) en cas de journée d'information pour le recrutement	1 jour																																												
g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:	1 jour																																												
h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:	jusqu'à 3 jours																																												
i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)	jusqu'à 3 jours																																												
a) en cas de mariage du salarié-e	2 jours																																												
b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie	1 jour																																												
c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	3 jours																																												
d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille																																													
– dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e:	3 jours																																												
– s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer:	1 jour																																												
e) en cas de libération du service militaire	1 jour																																												
f) en cas de journée d'orientation pour le recrutement	1 jour																																												
g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum:	1 jour																																												
h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soins légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur:	jusqu'à 3 jours																																												
i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier)	jusqu'à 3 jours																																												
<p>Art. 34a Congé de maternité ou de paternité</p> <p>34a.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines⁶⁶. L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15^e et la 16^e semaine.</p>	<p>Art. 34a Congé de maternité ou de paternité</p> <p>34a.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines. L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15^e et la 16^e semaine.</p>																																												

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>34a.2 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.</p>	<p>34a.2 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.</p>
<p>Art. 35 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique</p> <p>35.1 Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux salarié-e-s l'exercice de fonctions politiques et l'activité accessoire d'expert de fin d'apprentissage dès lors que le déroulement du travail dans l'entreprise le permet. Le salarié-e qui tient à exercer une fonction politique publique empiétant régulièrement sur le temps de travail normal en informera préalablement son employeur.</p> <p>35.2 En cas d'accomplissement d'une fonction politique publique, le salarié-e et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire. Ils prennent en considération une indemnité revenant au salarié-e dans le cadre de l'accomplissement de ses devoirs. En cas de désaccord, la CPN ou la CP fixe le montant du salaire à payer.</p>	<p>Art. 35 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique</p> <p>35.1 <i>Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux salarié-e-s l'exercice de fonctions politiques et l'activité accessoire d'expert de fin d'apprentissage dès lors que le déroulement du travail dans l'entreprise le permet. Le salarié-e qui tient à exercer une fonction politique publique empiétant régulièrement sur le temps de travail normal en informera préalablement son employeur.</i></p> <p>35.2 <i>En cas d'accomplissement d'une fonction politique publique, le salarié-e et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire. Ils prennent en considération une indemnité revenant au salarié-e dans le cadre de l'accomplissement de ses devoirs. En cas de désaccord, la CPN ou la CP fixe le montant du salaire à payer.</i></p>
<p>Art. 36 Salaire au rendement</p> <p>36.1 L'employeur et le salarié-e s'entendent individuellement sur le salaire. Le salaire convenu individuellement pour un emploi à 100% se calcule sur une base de 40 heures par semaine.</p> <p>36.2 Les adaptations de salaire sont régies par les dispositions de l'art. 11.4 lit. e) de la présente CCT.</p> <p>36.3 Il est conseillé aux entreprises d'organiser avec les salarié-e-s des entretiens annuels d'évaluation du rendement.</p>	<p>Art. 36 Salaire au rendement</p> <p>36.1 L'employeur et le salarié-e s'entendent individuellement sur le salaire. Le salaire convenu individuellement pour un emploi à 100% se calcule sur une base de 40 heures par semaine.</p> <p>36.2 <i>Les adaptations de salaire sont régies par l'annexe 8 CCT.</i></p> <p>36.3 <i>Il est conseillé aux entreprises d'organiser avec les salarié-e-s des entretiens annuels d'évaluation du rendement.</i></p>
<p>Art. 37 Décompte du salaire et du traitement</p> <p>37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Le salaire est versé dans la devise nationale de manière régulière, indépendamment des fluctuations du temps de travail.</p> <p>37.2 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.</p> <p>37.3 L'employeur veillera à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.</p> <p>37.4 Si le salarié-e quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date de sortie.</p> <p>37.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le salarié-e, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.</p> <p>37.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).²⁶⁾</p>	<p>Art. 37 Paiement du salaire</p> <p>37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Un salaire horaire n'est autorisé que dans des cas exceptionnels. Le salaire est versé dans la devise nationale de manière régulière, indépendamment des fluctuations du temps de travail.</p> <p>37.2 Abrogé</p> <p>37.3 L'employeur est tenu à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.</p> <p>37.4 Abrogé</p> <p>37.5 Abrogé</p> <p>37.6 Abrogé</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 38 Versement du salaire ou du traitement</p> <p>38.1 Le salaire est versé au salarié-e dans la devise nationale ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur son compte bancaire ou postal.²⁷⁾</p> <p>38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Cedécompte détaillera le salaire mensuel, les allocations et toutes les déductions. L'employeur établit en outre périodiquement une liste des soldes d'heures avec notamment les crédits/débits d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires ou de temps excédentaire, etc., conformément à l'art. 25.1 CCT.²⁶⁾</p> <p>38.3 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du salarié-e avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables. Les droits à réparation de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le salarié-e peuvent être compensés sans limite.²⁸⁾</p> <p>38.4 Il est interdit au salarié-e de céder, à des tiers, des prétentions de salaires à venir envers l'employeur (interdiction de cession).²⁸⁾</p>	<p>Art. 38 Versement du salaire ou du traitement</p> <p>38.1 Le salaire est versé au salarié-e dans la devise nationale ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur son compte bancaire ou postal.</p> <p>38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Cedécompte détaillera le salaire mensuel, les allocations et toutes les déductions. L'employeur établit en outre périodiquement une liste des soldes d'heures avec notamment les crédits/débits d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires ou de temps excédentaire, etc., conformément à l'art. 25.1 CCT.</p> <p>38.3 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du salarié-e avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables. Les droits à réparation de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le salarié-e peuvent être compensés sans limite.</p> <p>38.4 Il est interdit au salarié-e de céder, à des tiers, des prétentions de salaires à venir envers l'employeur (interdiction de cession).</p>
<p>Art. 39 Salaires minimums</p> <p>39.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minimums contractuels. Les salaires minimums sont réexaminés chaque année, et adaptés le cas échéant. Ils se calculent sur une base de 40 heures par semaine.</p> <p>39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimums sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 10.2 lit. k) et 11.4 lit. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.</p> <p>39.3 Catégories de salariés</p> <p>a) Installateur 1 Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.</p> <p>b) Installateur 2 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.</p> <p>c) Installateur 3 Salarié-e-s sans certificat de capacité suisse et âgés de 20 ans révolus.</p> <p>Voir aussi annexe 8 CCT.</p>	<p>Art. 39 Salaires minimums</p> <p>39.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minimums contractuels. <i>Les salaires minimums sont réexaminés chaque année, et adaptés le cas échéant. Ils se calculent sur une base de 40 heures par semaine (à plein temps).</i></p> <p>39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimums sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 10.2 lit. k) et 11.4 lit. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.</p> <p>39.3 Catégories de salariés</p> <p>a) Installateur CFC Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.</p> <p>b) Installateur AFP 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.</p> <p>c) Installateur sans formation Salarié-e-s sans certificat de capacité suisse et âgés de 20 ans révolus.</p> <p>Voir aussi annexe 8 CCT.</p>
<p>Art. 40 Allocation de fin d'année</p> <p>40.1 Les salarié-e-s touchent une allocation de fin d'année correspondant à 100% d'un salaire mensuel moyen. Pour les personnes rémunérées à l'heure, cette allocation est calculée sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 25.2 CCT.</p> <p>40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle</p>	<p>Art. 40 13^{ème} salaire</p> <p>40.1 Les salarié-e-s touchent une allocation de fin d'année correspondant à 100% d'un salaire mensuel moyen. Pour les personnes rémunérées à l'heure, cette allocation est calculée sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 25.2 CCT.</p> <p>40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																																			
<p>elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.</p> <p>40.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'allocation de fin d'année est versée au prorata temporis.</p> <p>40.4 Si le salarié-e est empêché de travailler pour une raison quelconque, sauf maladie avec prestations d'indemnités journalières ou accident, pendant plus d'un mois au total au courant d'une année de service, l'allocation de fin d'année peut être réduite d'1/12 par mois complet d'empêchement.</p>	<p>elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.</p> <p>40.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'allocation de fin d'année est versée au prorata temporis.</p> <p>40.4 Si le salarié-e est empêché de travailler pour une raison quelconque, sauf maladie avec prestations d'indemnités journalières ou accident, pendant plus d'un mois au total au courant d'une année de service, l'allocation de fin d'année peut être réduite d'1/12 par mois complet d'empêchement.</p>																																			
<p>Art. 41 Négociations salariales</p> <p>41.1 Les parties contractantes conviennent de négocier tous les ans au mois de septembre sur les éventuelles adaptations des salaires devant prendre effet au début de l'année suivante. Elles se fondent sur un renchérissement selon l'indice national des prix à la consommation d'août. Les résultats à caractère obligatoire des négociations sont présentés à l'annexe 8 CCT. Les négociations sont menées sur les bases suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> la situation économique générale; la situation du marché; la situation du marché du travail; le carnet de commandes de la branche; l'évolution de l'indice national des prix à la consommation; l'augmentation des charges salariales incidentes. <p>41.2 Lorsque les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur l'adaptation des salaires, le Tribunal arbitral peut être saisi selon l'art. 12 CCT.</p> <p>41.3 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue en vertu de la loi sur la participation selon l'art. 6 CCT et l'annexe 3 CCT peuvent négocier individuellement au niveau de l'entreprise les adaptations salariales négociées par les parties contractantes. Ce pendant, le résultat ne doit pas être inférieur au volume défini par les parties contractantes. Il est conseillé aux entreprises d'organiser des entretiens annuels d'évaluation du rendement et du comportement. En cas de désaccord sur la répartition au sein de l'entreprise, il y a lieu de soumettre la question à la CPN ou à la CP</p>	<p>Art. 41 Négociations salariales</p> <p>41.1 Les parties contractantes ont convenu de négocier tous les ans au mois de septembre sur les éventuelles adaptations des salaires devant prendre effet au début de l'année suivante. Elles se fondent sur l'inflation selon l'indice national des prix à la consommation (IPC) d'août. L'adaptation automatique des salaires effectifs sont à appliquer selon le tableau suivant.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Inflation</th> <th>à partir 1.1.2025</th> <th>à partir 1.1.2026</th> <th>à partir 1.1.2027</th> <th>à partir 1.1.2028</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 – 0.499%</td> <td>0 CHF/Mois</td> <td>0 CHF/Mois</td> <td>0 CHF/Mois</td> <td>0 CHF/Mois</td> </tr> <tr> <td>0.5 – 0.999%</td> <td>50 CHF/Mois</td> <td>50 CHF/Mois</td> <td>50 CHF/Mois</td> <td>50 CHF/Mois</td> </tr> <tr> <td>1.0 – 1.499%</td> <td>50 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>50 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>50 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>50 CHF/Mois +1% individuel</td> </tr> <tr> <td>1.5 – 1.999%</td> <td>75 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>75 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>75 CHF/Mois +1% individuel</td> <td>75 CHF/Mois +1% individuel</td> </tr> <tr> <td>2.0 – 3.0%</td> <td>100 CHF/Mois +2% individuel</td> <td>100 CHF/Mois +2% individuel</td> <td>100 CHF/Mois +2% individuel</td> <td>100 CHF/Mois +2% individuel</td> </tr> <tr> <td>à partir de 3.0%</td> <td>négociations</td> <td>négociations</td> <td>négociations</td> <td>négociations</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'adaptation effective des salaires déclarée par l'AVE est indiquée dans l'annexe 8 de l'année concernée.</p> <p>Les négociations sont menées sur les bases suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> la situation économique générale; la situation du marché; la situation du marché du travail; le carnet de commandes de la branche; l'évolution de l'indice national des prix à la consommation; l'augmentation des charges salariales incidentes. <p>41.2 Lorsque les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur l'adaptation des salaires, le Tribunal arbitral peut être saisi selon l'art. 12 CCT.</p> <p>41.3 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue en vertu de la loi sur la participation selon l'art. 6 CCT et l'annexe 3 CCT peuvent négocier individuellement au niveau de l'entreprise</p>	Inflation	à partir 1.1.2025	à partir 1.1.2026	à partir 1.1.2027	à partir 1.1.2028	0 – 0.499%	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois	0.5 – 0.999%	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois	1.0 – 1.499%	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel	1.5 – 1.999%	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel	2.0 – 3.0%	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel	à partir de 3.0%	négociations	négociations	négociations	négociations
Inflation	à partir 1.1.2025	à partir 1.1.2026	à partir 1.1.2027	à partir 1.1.2028																																
0 – 0.499%	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois	0 CHF/Mois																																
0.5 – 0.999%	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois	50 CHF/Mois																																
1.0 – 1.499%	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel	50 CHF/Mois +1% individuel																																
1.5 – 1.999%	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel	75 CHF/Mois +1% individuel																																
2.0 – 3.0%	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel	100 CHF/Mois +2% individuel																																
à partir de 3.0%	négociations	négociations	négociations	négociations																																

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028																								
	<i>les adaptations salariales négociées par les parties contractantes. Ce- pendant, le résultat ne doit pas être inférieur au volume défini par les parties contractantes. Il est conseillé aux entreprises d'organiser des entretiens annuels d'évaluation du rendement et du comportement. En cas de désaccord sur la répartition au sein de l'entreprise, il y a lieu de soumettre la question à la CPN ou à la CP</i>																								
<p>Art. 42 Suppléments pour heures supplémentaires</p> <p>42.1 Les heures supplémentaires 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%.</p> <p>42.2 Les majorations pour heures supplémentaires sont calculés de la façon suivante:</p> <p>a) Pour les salarié-e-s rémunérés au mois: salaire brut horaire plus part du 13^e mois (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés).</p> <p>b) Pour les salarié-e-s rémunérés à l'heure: salaire brut horaire plus part du 13^e mois plus supplément pour vacances/jours fériés.</p> <p>42.3 Les heures supplémentaires effectuées par les salarié-e-s à temps partiel et les auxiliaires doivent généralement être compensées. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, elles seront payées au taux horaire normal jusqu'à ce que la durée de travail contractuelle soit atteinte. Seules les heures excédant cette limite donneront droit à des indemnités d'heures supplémentaires. Il sera dûment tenu compte de l'art. 22.1 lit. b) CCT.</p> <p>42.4 Les travaux effectués après 17 heures un jour ouvrable précédant un jour férié reconnu au plan légal sont réputés heures supplémentaires indépendamment du décompte annuel</p>	<p>Art. 42 Abrogé</p>																								
<p>Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet</p> <p>43.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés si celui-ci a été ordonné:</p> <table border="1" data-bbox="252 1369 1059 1722"> <thead> <tr> <th></th> <th>Heure</th> <th>Supplément</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dimanches et jours fériés</td> <td>00h00–24h00</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée</td> <td>20h00–23h00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile.³⁰⁾</td> <td>23h00–06h00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 abrogé</p> <p>43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient soit d'une compensation en temps de 10%³¹⁾, soit d'une bonification en temps de 10% du travail de nuit effectivement accompli.³²⁾</p>		Heure	Supplément	Dimanches et jours fériés	00h00–24h00	100%	Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20h00–23h00	25%	Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile. ³⁰⁾	23h00–06h00	50%	<p>Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet</p> <p>43.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés si celui-ci a été ordonné:</p> <table border="1" data-bbox="1540 1369 2347 1722"> <thead> <tr> <th></th> <th>Heure</th> <th>Supplément</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dimanches et jours fériés</td> <td>00h00–24h00</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée</td> <td>20h00–23h00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile.</td> <td>23h00–06h00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 abrogé</p> <p>43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient soit d'une compensation en temps de 10%, soit d'une bonification en temps de 10% du travail de nuit effectivement accompli.</p>		Heure	Supplément	Dimanches et jours fériés	00h00–24h00	100%	Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20h00–23h00	25%	Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile.	23h00–06h00	50%
	Heure	Supplément																							
Dimanches et jours fériés	00h00–24h00	100%																							
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20h00–23h00	25%																							
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile. ³⁰⁾	23h00–06h00	50%																							
	Heure	Supplément																							
Dimanches et jours fériés	00h00–24h00	100%																							
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20h00–23h00	25%																							
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile.	23h00–06h00	50%																							

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>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, un forfait hebdomadaire (du lundi au di-manche) de CHF 180.00 doit être payé.</p>	<p>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, un forfait hebdomadaire (du lundi au dimanche) de CHF 180.00 doit être payé.</p>
<p>Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes</p> <p>44.1 L'employeur rembourse au salarié-e tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le salarié-e est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a CO).</p> <p>44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.</p> <p>44.3 A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des conventions complémentaires (selon l'art 5 CCT, conventions d'entreprise selon l'art. 6 CCT), on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.</p> <p>44.4 En cas de travaux de nuit au-delà de minuit, le salarié-e touche une indemnité de nuit au sens d'une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur d'une allocation pour repas de midi lorsque le ravitaillement nocturne n'est pas assuré par le maître de l'ouvrage.</p>	<p>Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes</p> <p>44.1 <i>L'employeur rembourse au salarié-e tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le salarié-e est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a CO).</i></p> <p>44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.</p> <p>44.3 <i>A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des conventions complémentaires (selon l'art 5 CCT, conventions d'entreprise selon l'art. 6 CCT), on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.</i></p> <p>44.4 En cas de travaux de nuit au-delà de minuit, le salarié-e touche une indemnité de nuit au sens d'une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur d'une allocation pour repas de midi lorsque le ravitaillement nocturne n'est pas assuré par le maître de l'ouvrage.</p>
<p>Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé</p> <p>45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.</p> <p>45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.</p> <p>45.3 Le salarié-e, en l'occurrence le détenteur du véhicule, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour son véhicule à moteur privé utilisé pour des déplacements professionnels.</p> <p>45.4 Le salarié-e est tenu d'emmener dans son véhicule privé autant d'autres salarié-e-s que le permet le permis de circulation. Il est, en outre, tenu de transporter du matériel ou des outils dans le respect de la loi sur la circulation routière.</p> <p>45.5 Par le versement de ces indemnités, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'art. 327b, alinéas 1 et 2 CO, et tous les droits du salarié-e ressortant de l'utilisation du véhicule sont satisfaits.</p>	<p>Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé</p> <p>45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.</p> <p>45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.</p> <p>45.3 Le salarié-e, en l'occurrence le détenteur du véhicule, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour son véhicule à moteur privé utilisé pour des déplacements professionnels.</p> <p>45.4 Le salarié-e est tenu d'emmener dans son véhicule privé autant d'autres salarié-e-s que le permet le permis de circulation. Il est, en outre, tenu de transporter du matériel ou des outils dans le respect de la loi sur la circulation routière.</p> <p>45.5 Par le versement de ces indemnités, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'art. 327b, alinéas 1 et 2 CO, et tous les droits du salarié-e ressortant de l'utilisation du véhicule sont satisfaits.</p>
<p>Art. 46 Indemnisation à la suite de circonstances particulières</p> <p>46.1 Pour certains travaux impliquant de graves inconvénients tels que des risques particuliers et des tâches particulièrement salis-santes, des circonstances de travail extraordinaires, le service de piquet, etc., des indemnités supplémentaires peuvent être versées au cas par cas.</p>	<p>Art. 46 Abrogé</p>
<p>Art. 47 Allocations pour enfants et de formation</p> <p>47.1 Principe: l'employeur verse au salarié-e une allocation pour enfants et de formation. Une telle allocation est due pour chaque enfant envers lequel le salarié-e remplit une obligation d'entretien ou d'assistance.</p>	<p>Art. 47 Abrogé</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
47.2 Le montant de l'allocation pour enfants et de formation est défini par les dispositions légaux.	
<p>Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salarié-e</p> <p>48.1 L'employeur est tenu de verser au salarié-e son salaire pendant une durée déterminée lorsque celui-ci est empêché de travailler pour des causes inhérentes à sa personne mais sans faute de sa part.²⁶⁾</p> <p>48.2 Compte tenu du principe prévu au point 48.1 CCT, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie ou d'accident est soumise à une réglementation particulière selon les art. 49 jusqu'au 52 CCT ci-après.</p> <p>48.3 L'obligation de payer le salaire par l'employeur, selon l'art. 48.1 CCT pendant une durée déterminée en cas de maladie et d'accident du salarié-e est ainsi réputée remplie.</p>	<p>Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salarié-e</p> <p>48.1 L'employeur est tenu de verser au salarié-e son salaire pendant une durée déterminée lorsque celui-ci est empêché de travailler pour des causes inhérentes à sa personne mais sans faute de sa part.</p> <p>48.2 Compte tenu du principe prévu au point 48.1 CCT, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie ou d'accident est soumise à une réglementation particulière selon les art. 49 jusqu'au 52 CCT ci-après.</p> <p>48.3 L'obligation de payer le salaire par l'employeur, selon l'art. 48.1 CCT pendant une durée déterminée en cas de maladie et d'accident du salarié-e est ainsi indemnisés.</p>
<p>Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire</p> <p>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.</p> <p>49.2 Pour le calcul de la prestation de remplacement du salaire, on se fondera sur un horaire de travail moyen de 8 heures par jour.</p> <p>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.</p> <p>49.4 Les cotisations de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e.</p> <p>49.5 Le devoir de payer le salaire par l'employeur pendant une durée déterminée en cas de maladie du salarié-e est ainsi rempli.</p> <p>49.6 L'employeur peut demander l'expertise de l'incapacité de travail par un médecin-conseil de son choix. Celui-ci doit être domicilié en Suisse. Lorsque le médecin-conseil constate un abus, l'employeur est en droit de demander au salarié-e la restitution des indemnités qui lui ont déjà été versées.</p> <p>49.7 L'employeur est exempté du devoir de payer le salaire pendant un jour par cas de maladie (carence non payée).</p> <p>49.8 En cas de prestations versées par l'assurance indemnités journalières, aucune déduction sociale légale (1^{er} pilier) n'est due.</p>	<p>Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire</p> <p>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 80% du salaire perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal, allocation de fin d'année (sans frais) incluse, auprès d'une assurance affiliée à l'accord de libre passage ASA-Santésuisse.</p> <p>49.2 Pour le calcul de la prestation de remplacement du salaire, on se fondera sur un horaire de travail moyen de 8 heures par jour pour un emploi à temps plein.</p> <p>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 80% du salaire.</p> <p>49.4 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e.</p> <p>49.5 Abrogé</p> <p>49.6 L'employeur peut demander l'expertise de l'incapacité de travail par un médecin-conseil de son choix. Celui-ci doit être domicilié en Suisse. Lorsque le médecin-conseil constate un abus, l'employeur est en droit de demander au salarié-e la restitution de ses indemnités qui lui ont déjà été versées.</p> <p>49.7 Abrogé</p> <p>49.8 En cas de prestations versées par l'assurance indemnités journalières, aucune déduction sociale légale n'est due.</p>
<p>Art. 50 Conditions d'assurance</p> <p>50.1 Les conditions prévoient:</p> <p>a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 90% du salaire brut (sans frais);</p>	<p>Art. 50 Conditions d'assurance</p> <p>50.1 Les conditions prévoient:</p> <p>a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire brut (sans frais);</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>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;</p> <p>c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;</p> <p>d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;</p> <p>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;</p> <p>f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal⁶⁷⁾ sont fournies en complément de l'assurance maternité publique;</p> <p>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 LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence) et par conséquent cette garantie s'applique même si une solution LCA⁶⁸⁾ est en place;</p> <p>h) L'ensemble du personnel assujéti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;</p> <p>i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%.</p> <p>j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.</p> <p>50.2 Les prestations, selon l'art. 50.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.</p> <p>50.3 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.</p> <p>50.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.</p>	<p>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;</p> <p>c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;</p> <p>d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;</p> <p>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;</p> <p>f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique. En raison de la limitation territoriale internationale, cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs frontaliers;</p> <p>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 LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence) et par conséquent cette garantie s'applique même si une solution LCA est en place; en raison de la limitation territoriale internationale, cette disposition ne s'applique pas aux frontaliers. Cette restriction ne concerne que les polices d'assurance d'indemnités journalières selon la LCA.</p> <p>h) L'ensemble du personnel assujéti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;</p> <p>i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%.</p> <p>j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.</p> <p>50.2 <i>Les prestations, selon l'art. 50.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.</i></p> <p>50.3 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.</p> <p>50.4 <i>L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.</i></p>
<p>Art. 51 Assurance-maladie de la branche professionnelle</p> <p>51 abrogé</p>	<p>Art. 51 Abrogé</p>
<p>Art. 52 Empêchement dû à un accident</p> <p>52.1 Le salarié-e est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.³³⁾</p> <p>52.2 Sous réserve de l'art. 52.3 CCT, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.</p> <p>52.3 L'employeur prend à sa charge selon l'art. 34.1 lit k) CCT le paiement du salaire à hauteur de 80% le jour de l'accident et les deux jours suivants car ils ne sont pas couverts par la SUVA.³⁴⁾</p>	<p>Art. 52 Empêchement dû à un accident</p> <p>52.1 <i>Le salarié-e est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.</i></p> <p>52.2 <i>Sous réserve de l'art. 52.3 CCT, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.</i></p> <p>52.3 <i>L'employeur prend à sa charge selon l'art. 34.1 lit k) CCT le paiement du salaire à hauteur de 80% le jour de l'accident et les deux jours suivants car ils ne sont pas couverts par la SUVA.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes</p> <p>53.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la SUVA.³⁵⁾</p>	<p>Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes</p> <p>53.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la SUVA.</p>
<p>Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes</p> <p>54.1 Les primes pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du salarié-e.³⁶⁾</p> <p>54.2 L'assurance expire après le 30ème jour suivant le jour de fin du droit au salaire.³⁷⁾</p> <p>54.3 Si l'assurance-accidents non professionnels prend fin pour des motifs prévus à l'art. 54.2 CCT, le salarié-e a la possibilité de souscrire une assurance auprès de la SUVA avant l'expiration de cette couverture.³⁸⁾</p> <p>54.4 L'employeur est, par conséquent, tenu d'informer le salarié-e en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin selon l'art. 54.2 CCT ou tombe sous 50% du salaire normal.</p>	<p>Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes</p> <p>54.1 Les primes pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du salarié-e.</p> <p>54.2 L'assurance expire après le 30ème jour suivant le jour de fin du droit au salaire.</p> <p>54.3 Si l'assurance-accidents non professionnels prend fin pour des motifs prévus à l'art. 54.2 CCT, le salarié-e a la possibilité de souscrire une assurance auprès de la SUVA avant l'expiration de cette couverture.</p> <p>54.4 L'employeur est, par conséquent, tenu d'informer le salarié-e en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin selon l'art. 54.2 CCT ou tombe sous 50% du salaire normal.</p>
<p>Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile</p> <p>55.1 Lorsque les salarié-e-s accomplissent le service militaire, civile ou de protection civile suisse obligatoire, ils touchent leur salaire de l'employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises.</p> <p>55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant: En tant que recrue pendant la formation de base:</p> <p>a) Personnes faisant service sans enfants: 50% du salaire</p> <p>b) Personnes faisant service avec enfants: 80% du salaire</p> <p>Pendant les autres services obligatoires:</p> <p>jusqu'à 4 semaines par année civile</p> <p>c) 100% du salaire pour les obligations dépassant cette période:</p> <p>d) 80% du salaire</p> <p>e) Pour les volontaires service long, 80% du salaire pendant 300 jours à condition de rester engagés chez leur employeur actuel pendant au moins six mois après le service. Si ce n'est pas le cas, les prestations définies à l'art. 55.2 lit. a), b) ou c) de la CCT sont appliquées.</p> <p>55.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant la protection civile, le service militaire ou civil.</p>	<p>Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile</p> <p>55.1 Lorsque les salarié-e-s accomplissent le service militaire, civile ou de protection civile suisse obligatoire, ils touchent leur salaire de l'employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises.</p> <p>55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant: En tant que recrue pendant la formation de base:</p> <p>a) Personnes faisant service sans enfants: 50% du salaire</p> <p>b) Personnes faisant service avec enfants: 80% du salaire</p> <p>Pendant les autres services obligatoires:</p> <p>jusqu'à 4 semaines par année civile</p> <p>c) 100% du salaire pour les obligations dépassant cette période:</p> <p>d) 80% du salaire</p> <p>e) Pour les volontaires service long, 80% du salaire pendant 300 jours à condition de rester engagés chez leur employeur actuel pendant au moins six mois après le service. Si ce n'est pas le cas, les prestations définies à l'art. 55.2 lit. a), b) ou c) de la CCT sont appliquées.</p> <p>55.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant la protection civile, le service militaire ou civil.</p>
<p>Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries</p> <p>56.1 Les parties contractantes recommandent aux employeurs, comme organe de paiement des indemnités de chômage en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries, les caisses de chômage des organisations de salarié-e-s signataires.</p>	<p>Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries</p> <p>56.1 Les parties contractantes recommandent aux employeurs, comme organe de paiement des indemnités de chômage en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries, les caisses de chômage des organisations de salarié-e-s signataires.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019**Art. 57 Décès de l'employeur ou du salarié-e****a) Décès de l'employeur**

57.1 Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.³⁹⁾

57.2 Si le contrat de travail a principalement été conclu en considération de la personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le salarié-e peut cependant demander une indemnisation équitable pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.⁴⁰⁾

b) Décès du salarié-e

57.3 Les rapports de travail prennent fin avec le décès du salarié-e.⁴¹⁾ L'employeur est tenu d'effectuer un versement supplémentaire de salaire selon l'art. 338.1 CO.

Ce salaire doit être versé:

- a) au conjoint survivant ou
- b) aux enfants mineurs ou
- c) à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour 2 mois encore.⁴¹⁾

GAV 2025-2028**Art. 57 Décès de l'employeur ou du salarié-e****c) Décès de l'employeur**

57.1 Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.

57.2 Si le contrat de travail a principalement été conclu en considération de la personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le salarié-e peut cependant demander une indemnisation équitable pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.

d) Décès du salarié-e

57.3 Les rapports de travail prennent fin avec le décès du salarié-e. L'employeur est tenu d'effectuer un versement supplémentaire de salaire selon l'art. 338.2 CO.

Ce salaire doit être versé:

- a) au conjoint survivant ou
- b) aux enfants mineurs ou
- c) à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

~~Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour 2 mois encore.⁴¹⁾~~

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 58 Prévoyance en faveur du personnel (2ème pilier)</p> <p>58.1 Les salarié-e-s doivent être assurés conformément à la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.</p> <p>58.2 L'employeur employant des salarié-e-s soumis à l'assurance obligatoire doit créer une institution de prévoyance inscrite au registre de la prévoyance professionnelle ou adhérer à une telle institution.</p> <p>58.3 Il est recommandé aux employeurs et salarié-e-s conventionnés d'adhérer à la prévoyance professionnelle paritaire.* * Spida, Fondation de prévoyance professionnelle, Bergstrasse 21, Case postale, 8044 Zurich</p> <p>58.4 Les parties contractantes examinent, dans leurs institutions de prévoyance, la promotion et l'introduction de la retraite modulée.</p>	<p>Art. 58 Spida Caisse de compensation AVS, Caisse d'allocations familiales, Spida Prévoyance du personnel et Fondation Fonds social</p> <p>58.1 <i>Les membres de Suissetec sont affiliés à la caisse de compensation AVS Spida et doivent en principe régler leurs comptes avec celle-ci.</i></p> <p>58.2 <i>Les membres de Suissetec décomptent en règle générale auprès de la caisse d'allocations familiales Spida.</i></p> <p>58.3 <i>Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de la technique du bâtiment de souscrire la prévoyance professionnelle pour leurs employés auprès de SPIDA Prévoyance du personnel.</i></p> <p>58.4 <i>La fondation Fonds social Suissetec peut garantir la compensation des prestations des employeurs prévues par la convention collective de travail. Elle peut verser aux employeurs affiliés des prestations surobligatoires.</i></p>
<p>Art. 59 Résiliation en général</p> <p>59.1 Si le contrat de travail n'a pas été signé pour une durée déterminée et si une telle durée limitée ne ressort pas de la finalité annoncée du travail, chaque partie contractante peut le résilier.</p> <p>59.2 Il n'est pas licite de fixer des délais de résiliation différents pour l'employeur et le salarié-e. Si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.⁴³⁾</p> <p>59.3 La résiliation doit être notifiée par écrit. Elle doit parvenir au destinataire 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 sur demande de l'autre partie.⁴⁴⁾</p>	<p>Art. 59 Résiliation en général</p> <p>59.1 <i>Si le contrat de travail n'a pas été signé pour une durée déterminée et si une telle durée limitée ne ressort pas de la finalité annoncée du travail, chaque partie contractante peut le résilier.</i></p> <p>59.2 <i>Il n'est pas licite de fixer des délais de résiliation différents pour l'employeur et le salarié-e. Si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.</i></p> <p>59.3 <i>La résiliation doit être notifiée par écrit. Elle doit parvenir au destinataire 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 sur demande de l'autre partie.</i></p>
<p>Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai</p> <p>60.1 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de sept jours. Est considéré comme période d'essai le premier mois d'un rapport de travail.⁴⁵⁾</p> <p>60.2 Des conventions différentes peuvent être prises par entente écrite. La période d'essai peut</p>	<p>Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai</p> <p><i>La résiliation pendant la période d'essai est régie par l'art. 335b CO.</i></p> <p>60.1 <i>Abrogé</i></p> <p>60.2 <i>Abrogé</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>être prolongée à trois mois au maximum.⁴⁶⁾</p> <p>60.3 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 d'autant.⁴⁷⁾</p>	<p>60.3 Abrogé</p>
<p>Art. 61 Résiliation après la période d'essai</p> <p>61.1 Le rapport de travail peut être résilié, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la neuvième année et de trois mois au-delà. Dans tous les cas, le congé doit être signifié pour la fin d'un mois. Si le délai de résiliation selon l'art. 63.1 CCT est interrompu, il continue de courir jusqu'à son terme après la période de protection. Les rapports de travail prennent fin avec l'expiration du délai de congé. Ils ne sont pas prolongés jusqu'au prochain terme.</p> <p>61.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit mais ils ne peuvent pas être réduits à moins d'un mois.</p> <p>61.3 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de congé.</p>	<p>Art. 61 Résiliation après la période d'essai</p> <p><i>61.1 La résiliation après le temps d'essai se fait conformément à l'art. 335c CO.</i></p> <p><i>Si le délai de préavis est interrompu conformément à l'art. 63.1 CCT, celui-ci continue de courir après l'expiration du délai de blocage jusqu'à la fin de celui-ci.</i></p> <p>61.2 Abrogé</p> <p>61.3 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de congé.</p>
<p>Art. 62 Protection contre les licenciements</p> <p>62.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:⁴⁸⁾</p> <ol style="list-style-type: none"> a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport 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 un service civil ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer. <p>62.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par une partie:⁴⁹⁾</p> <ol style="list-style-type: none"> a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du salarié-e à une organisation de salarié-e-s ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale; b) pendant que le salarié-e, représentant élu des salarié-e-s, 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. <p>62.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité à l'autre partie.⁵⁰⁾</p> <p>62.4 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 salarié-e. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.⁵¹⁾</p> <p>62.5 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur ces dispositions doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.⁵²⁾</p>	<p>Art. 62 Protection contre les licenciements</p> <p><i>62.1 La protection contre le licenciement s'effectue conformément à l'art. 336 CO.</i></p> <p><i>62.3 Les sanctions en cas de licenciement abusif sont prévues à l'art. 336a CO.</i></p> <p>62.4 Abrogé</p> <p><i>62.5 La procédure en cas de licenciement abusif se déroule conformément à l'art. 336b CO.</i></p> <p>62.6 Abrogé</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>62.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.⁵³⁾</p>	
<p>Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur</p> <p>63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:⁵⁴⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen; c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist; d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin; e) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt. <p>63.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 63.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.⁵⁵⁾</p>	<p>Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur</p> <p><i>63.1 L'interdiction de résiliation par l'employeur se fait selon l'art. 336c CO.</i></p> <p><i>En outre, les dispositions suivantes s'appliquent : A partir de 10 ans de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail tant que l'employé perçoit une indemnité journalière complète de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Si, après avoir épuisé les prestations de l'assurance, l'employé n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est nul.</i></p> <p><i>63.2 Abrogé</i></p>
<p>Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e</p> <p>64.1 Après la période d'essai, le salarié-e 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. 63.1 CCT premier paragraphe et s'il incombe audit salarié-e d'assurer le remplacement.⁵⁶⁾</p> <p>64.2 L'art. 63.2 CCT est applicable par analogie.</p>	<p>Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e</p> <p><i>L'interdiction de résiliation par le salarié-e se fait selon l'art. 336d CO.</i></p> <p><i>64.1 Abrogé</i></p> <p><i>64.2 Abrogé</i></p>
<p>Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail</p> <p>65.1 L'employeur et le salarié-e peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie sans délai doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.⁵⁷⁾</p> <p>65.2 Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.⁵⁸⁾</p> <p>65.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le salarié-e a été sans sa faute empêché de travailler.⁵⁹⁾</p>	<p>Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail</p> <p><i>La résiliation immédiate des rapports de travail s'effectue conformément à l'art. 337 CO.</i></p> <p><i>65.1 Abrogé</i></p> <p><i>65.2 Abrogé</i></p> <p><i>65.3 Abrogé</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 66 Résiliation injustifiée</p> <p>66.1 Lorsque l'employeur licencie le salarié-e immédiatement 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.⁶⁰⁾</p> <p>66.2 On déduit sur ce montant ce que le salarié-e 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 auquel il a intentionnellement renoncé.⁶¹⁾</p> <p>66.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au salarié-e 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 salarié-e.⁶²⁾</p>	<p>Art. 66 Licenciement abusif</p> <p><i>Les licenciements abusifs sont réglementés conformément à l'art. 337c CO.</i></p> <p>66.1 Abrogé</p> <p>66.2 Abrogé</p> <p>66.3 Abrogé</p>
<p>Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi</p> <p>67.1 Lorsque le salarié-e n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire.⁶³⁾</p> <p>67.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.⁶⁴⁾</p> <p>67.3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.⁶⁵⁾</p>	<p>Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi</p> <p><i>La non-entrée en service ou l'abandon injustifié de l'emploi se fait selon 337d CO.</i></p> <p>67.1 Abrogé</p> <p>67.2 Abrogé</p> <p>67.3 Abrogé</p>
<p>Art. 68 Mesures pour motifs économiques</p> <p>68.1 Les parties contractantes sont conscientes du fait que les mutations structurelles, économiques et technologiques peuvent entraîner des problèmes qui rendent indispensables des mesures de chômage partiel, voire des licenciements. Dans de tels cas, il s'agit d'éviter ou au moins d'atténuer des cas de rigueur sociale ou économique pour les salarié-e-s concernés. Pour ce faire, il peut être fait appel aux parties contractantes pour consultation (Annexe 4 CCT).</p> <p>68.2 Lors de la détermination et de l'application des mesures, les entreprises concernées doivent respecter les droits contractuels et légaux.</p>	<p>Art. 68 Mesures pour motifs économiques</p> <p>68.1 Les parties contractantes sont conscientes du fait que les mutations structurelles, économiques et technologiques peuvent entraîner des problèmes qui rendent indispensables des mesures de chômage partiel, voire des licenciements. Dans de tels cas, il s'agit d'éviter ou au moins d'atténuer des cas de rigueur sociale ou économique pour les salarié-e-s concernés. Pour ce faire, il peut être fait appel aux parties contractantes pour consultation (Annexe 4 CCT).</p> <p>68.2 Lors de la détermination et de l'application des mesures, les entreprises concernées doivent respecter les droits contractuels et légaux.</p>
<p>Art. 69 Version faisant foi</p> <p>69.1 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. La version allemande fait foi en cas de problèmes de compréhension.</p>	<p>Art. 69 Version faisant foi</p> <p>69.1 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. La version allemande fait foi en cas de problèmes de compréhension.</p>