

CCT DFO

Techniques du bâtiment

2025 – 2028

Webinaire – 25 novembre 2024

**NOUS, LES
TECHNICIENS DU BÂTIMENT**

BRANCHE SUISSE DES TECHNIQUES DU BÂTIMENT

**Convention collective
de travail 2025 – 2028**



Table des matières

- **Champ d'application**
- **Temps de travail**
- **Réglementation des heures supplémentaires**
- **Allocation pour le repas de midi**
- **Paieement du temps de déplacement**
- **Salaires minimums**
- **Augmentations des salaires**
- **Assurance indemnités journalières en cas de maladie**
- **Modèle de préretraite (MPR)**
- **Divers**

Champ d'application

Champ d'application géographique

Champ d'application pour les entreprises - précisions

- 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 leurs parties d'entreprise** intervenant dans l'enveloppe des édifices dans les domaines suivants :
[...]

Champ d'application pour le personnel - précisions

- 3.3.2 Sont soumis l'ensemble du personnel **d'installation** à l'inclusion des contremaîtres, des **installateurs** chefs de chantier et des chefs **installateurs** ainsi que les travailleurs employés à l'atelier et au magasin, **indépendamment de leur taux d'occupation et de leur mode de rémunération.**

Temps de travail

	CCT actuelle	CCT 2025
Temps de travail	▪ 40 h/semaine ▪ Toutes les heures travaillées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.	▪ Statu quo: aucun changement

Réglementation des heures supplémentaires

Jusqu'ici, 120 heures pouvaient être reportées sans supplément.

La **flexibilité est désormais accrue**, puisque env. **200 heures** sont autorisées (base de calcul: 40 semaines) à compenser ou à payer sans supplément.

	CCT actuelle	CCT 2025
Supplément pour heures supplémentaires <u>en cours d'année</u>	En cours d'année: aucun	En cours d'année: toutes les heures supplémentaires qui dépassent les 45 heures/semaine (les heures anticipées restent réservées) sont payées ou compensées avec un supplément de 25 % en salaire ou en temps (heures supplémentaires B).
Compensation du solde d'heures supplémentaires <u>à la fin de l'année</u>	À la fin de l'année: jusqu'à 120 heures supplémentaires peuvent être soit payées sans supplément, soit compensées par du temps libre dans un délai de six mois. C'est l'employeur qui choisit la variante. Les heures dépassant 120 heures sont rémunérées avec un supplément de 25 %	À la fin de l'année: le travailleur a le droit de choisir entre compensation et paiement (sans supplément) pour la moitié du solde d'heures supplémentaires accumulé (heures supplémentaires A).

Réglementation des heures supplémentaires

- Dorénavant, il existe deux catégories d'heures supplémentaires : les compteurs d'heures supplémentaires A et B => base pour un traitement différent
- Compteur d'heures supplémentaires A: heures 1-5 dépassant le temps de travail normal (40 h)
- Compteur d'heures supplémentaires B: heures 6-10 dépassant le temps de travail normal
- Les soldes des deux compteurs d'heures supplémentaires A et B doivent être communiqués chaque mois.
- Les **heures anticipées** restent inchangées et s'appliquent en plus (elles ne sont pas prises en compte, doivent être consignées par écrit)
Condition : fixer, avant le début de l'année civile, combien d'heures seront travaillées de manière anticipée, et quand elles seront compensées.

Réglementation des heures supplémentaires

Compteur d'heures supplémentaires A :

Pendant l'année civile au cours de laquelle elles ont été effectuées, les heures supplémentaires du compteur A devront être compensées sans supplément par du temps libre de même durée.

Au 31 décembre, les heures supplémentaires A pourront être reportées sur l'année civile suivante.

Ces heures devront être compensées dans les douze mois, selon entente entre l'employeur et le travailleur, soit par du temps libre de même durée sans supplément, soit par un paiement sans supplément.

Faute d'accord sur la compensation en temps ou le paiement, l'employeur et le travailleur décident, chacun, du sort de la moitié des heures supplémentaires à réduire (compensation, paiement ou un mélange des deux).

La compensation des heures supplémentaires doit apparaître dans l'enregistrement du temps de travail ou être consignée par écrit.

Réglementation des heures supplémentaires

Compteur d'heures supplémentaires B :

Les heures supplémentaires du compteur B devront être payées avec un supplément de 25 % à la fin de l'année civile au cours de laquelle elles ont été effectuées ou, à la demande du/des travailleurs, tous les six mois.

Une compensation en temps avec un supplément de 25 % n'est autorisée que sur demande du travailleur. Les parties se mettent d'accord sur le moment de la compensation dans un délai d'un mois à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées, et consignent le résultat dans une convention.

Il n'est pas permis d'utiliser des heures supplémentaires du compteur B pour compenser ou payer des heures supplémentaires (ou des heures en moins) du compteur A.

28.4 Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit :

- a) pour les travailleurs rémunérés au mois : salaire horaire brut plus part du 13^e salaire (sans prise en compte du supplément pour vacances/jours fériés).
- b) pour les travailleurs rémunérés à l'heure : salaire horaire brut plus part du 13^e salaire plus supplément pour vacances/jours fériés.

Réglementation des heures supplémentaires

		En cours d'année			À la fin de l'année		
Compteur	Heures	Compensation en temps	Suppléments en cas de paiement	Conditions	Compensation en temps	Supplément s en cas de paiement	Conditions
Compteur d'heures sup. A	41 à 45 (hors heures anticipées)	même nombre	aucun	La compensation en temps peut être ordonnée par l'employeur pendant la même année civile.	même nombre (dans le courant de l'année suivante)	aucun	Accord entre l'employeur et le travailleur sur le paiement et/ou la compensation en temps. Si aucun accord n'est trouvé : l'employeur et le travailleur décident, chacun, de la nature de 50 % des heures sup. Cela doit être consigné par écrit.
Compteur d'heures sup. B	46 à 50 (hors heures anticipées)	Pas possible	25 % (uniquement à la demande du travailleur)	Si le travailleur le demande , les heures supplémentaires B doivent être payées tous les six mois. Si l'employeur est d'accord, elles peuvent être payées plus souvent.	25 % de supplément en <u>temps</u> (uniquement <u>à la demande du travailleur</u>)	25 %	Les heures supplémentaires B doivent être payées à la fin de l'année avec supplément de <u>25 %</u> . Si le travailleur le souhaite, les heures supplémentaires B peuvent aussi être compensées en temps avec un supplément en temps de 25 %. L'employeur et le travailleur peuvent convenir du moment de la compensation (ne doit pas nécessairement avoir lieu l'année suivante) Cela doit être consigné par écrit.

Allocation pour repas de midi

	CCT actuelle	CCT 2025
Allocation pour repas de midi	CHF 15.- quand le lieu de travail externe est situé au-delà d'un rayon de 10 km de l'entreprise.	CHF 17.- quand l'employeur ne demande pas de revenir à l'entreprise à midi. Si l'employeur demande le retour à l'entreprise, le trajet aller et retour fait partie du temps de travail payé, mais l'allocation pour repas de midi n'est toutefois pas versée.
	-	Désormais aussi pour les apprenti-e-s !

Allocation pour repas de midi dans la pratique

Domicile de l'entreprise/lieu de l'intervention	Mode opératoire convenu	Allocation repas de midi/temps de déplacement
Domicile de l'entreprise : Berne, Weltpoststrasse Lieu de l'intervention : Bern, Schanzenstrasse	L'installateur A a convenu avec son employeur qu'il ne rentrerait pas à l'entreprise à midi, à cause du trafic intense.	Aucun temps de déplacement pour la pause de midi n'est saisi sur le rapport journalier. L'installateur A reçoit CHF 17.- d'allocation pour le repas de midi.
Domicile de l'entreprise : Berne, Weltpoststrasse Lieu de l'intervention : Langenthal, Ringstrasse	L'installateur B a convenu avec son employeur de retourner à l'entreprise à midi, car il a un service à effectuer à 14h00 à Ostermundigen.	Le temps de déplacement pour le retour de Langenthal et le trajet jusqu'à Ostermundigen sont réputés temps de travail. L'allocation pour le repas de midi n'est pas due.

Païement du temps de déplacement

CCT actuelle	CCT 2025
1. Domicile-entreprise Non payé	1. Domicile-entreprise Pas payé
2. Entreprise-chantier Temps de travail payé	2. Entreprise-chantier Statu quo
3. Domicile-chantier 3.1 Temps de travail payé pour le temps de déplacement qui dépasse le temps requis pour le trajet domicile-entreprise <u>ou</u> 3.2 Les employeurs peuvent définir un rayon autour de l'entreprise. Si le chantier se trouve dans ce rayon, le temps de déplacement n'est pas réputé temps de travail payé	3. Domicile-chantier 3.1 Statu quo <u>ou</u> 3.2 Lorsque le chantier (ou le lieu de travail externe) se trouve à 15 minutes ou moins de l'entreprise (lieu d'engagement contractuel), les trajets ne sont pas réputés temps de travail payé. Si le chantier (ou le lieu de travail externe) se situe à plus de 15 minutes de l'entreprise, le temps de travail rémunéré est celui qui dépasse la durée habituelle du trajet entre le domicile du travailleur et le lieu de travail contractuel.

Pratique relative au temps de déplacement

Trajet domicile du travailleur - chantier

Passage du trajet au temps de déplacement

a) Sans rayon

Est considéré comme temps de travail rémunéré celui qui excède la durée de trajet habituelle entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel.

Application pratique :

Définition de la « durée de trajet habituelle » = temps de trajet moyen nécessaire en fonction du moment de la journée (à déterminer p. ex. avec Google Maps).

Pratique relative au temps de déplacement

Trajet domicile du travailleur - chantier

Passage du trajet au temps de déplacement

Les entreprises définissent, pour une année au moins, la solution du rayon pour leur entreprise. Elle doit être appliquée de manière identique pour toutes les interventions !

b) Avec rayon

Application pratique:

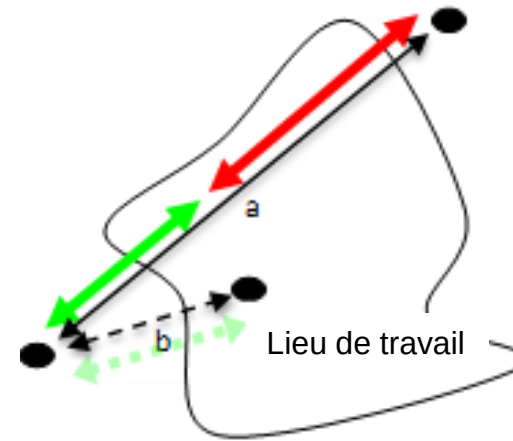
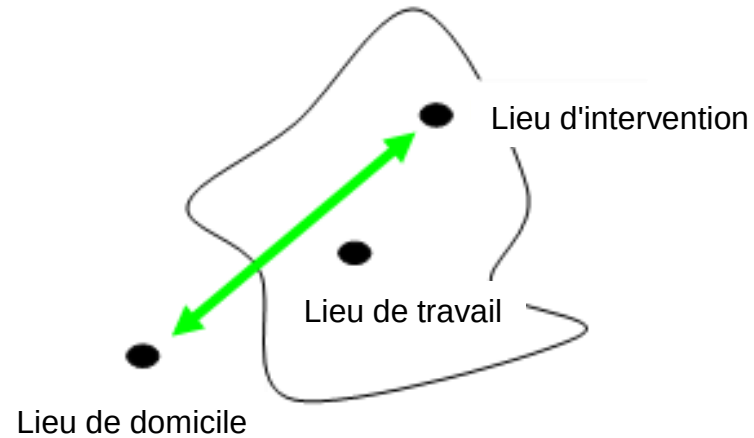
A. Chantier situé dans un rayon de 15 minutes (selon le trafic) autour de l'entreprise:

Pas du temps de travail payé

B. Chantier situé hors du rayon de 15 minutes autour de l'entreprise:

Est considéré comme temps de travail rémunéré celui qui excède la durée de trajet habituelle entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel.

Temps de déplacement



Temps de travail



Pas du temps de travail

Salaires minimums

Installateur/-trice CFC

Avec CFC	2024	2025-2026	2027-2028
À partir de la fin d'apprentissage	4500 CHF	4600 CHF	4700 CHF
3 ans après le CFC	4800 CHF	5100 CHF	5200 CHF
5	5100 CHF	5300 CHF	5400 CHF
7	5400 CHF	Supprimé	Supprimé

L'année comptée commence toujours au 1^{er} janvier. La période entre la fin de l'apprentissage et la fin de l'année compte encore dans la première année (1^{re} année = en général 17 mois).

Salaires minimums

Installateur/-trice AFP

Avec AFP	2024	2025-2026	2027-2028
À partir de la fin d'apprentissage	3900 CHF	4100 CHF	4200 CHF
2 ans après l'AFP	4000 CHF	Supprimé	Supprimé
3	4200 CHF	4300 CHF	4400 CHF
4	4400 CHF	Supprimé	Supprimé
5		4500 CHF	4600 CHF

L'année comptée commence toujours au 1^{er} janvier. La période entre la fin de l'apprentissage et la fin de l'année compte encore dans la première année (1^{re} année = en général 17 mois).

Salaires minimums

Installateur/-trice non formé-e, dès 20 ans.

Sans diplôme	2024	2025-2026	2027-2028
1 ^{re} année d'expérience de la branche <i>(et plus après l'embauche)</i>	3700 CHF	4000 CHF	4100 CHF
2.	3750 CHF	Supprimé	Supprimé
3.	3800 CHF	4100 CHF	4200 CHF
4.	4000 CHF	Supprimé	Supprimé
5.		4300 CHF	4400 CHF

Augmentations des salaires

Augmentations des salaires effectifs (2025-2028)

Renchérissement (ISPC d’août)	2025	2026	2027	2028
0 % à 0,499 %	0 CHF	0 CHF	0 CHF	0 CHF
0,5 % à 0,999 %	50 CHF à titre général	50 CHF À titre général	50 CHF À titre général	50 CHF À titre général
1 % à 1,499 %	50 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	50 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	50 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	50 CHF à titre général + 1 % à titre individuel
1,5% à 1,999 %	75 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	75 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	75 CHF à titre général + 1 % à titre individuel	75 CHF à titre général + 1 % à titre individuel
2 % à 3 %	100 CHF à titre général + 2 % à titre individuel	100 CHF à titre général + 2 % à titre individuel	100 CHF à titre général + 2 % à titre individuel	100 CHF à titre général + 2 % à titre individuel
Plus de 3 %	Négociations	Négociations	Négociations	Négociations

La base est l’indice national des prix à la consommation pour le mois d’août.

Augmentations des salaires

 Indice suisse des prix à la consommation

Calculatrice de l'IPC

Séries de l'IPC

Niveau de l'IPC

Période d'indexation

☒ Mois

☐ Année

Date de début

08.2023



Date de fin

08.2024



Montant d'indexation

Montant initial

CHF

Base d'indice

Sélection

automatique



(Base d'indice 12.2020=100)

Calculatrice de l'IPC



Période d'indexation

Date de début

08.2023

Date de fin

08.2024

Indice (Base d'indice 12.2020=100)

Valeur initiale

106.4 points

Valeur finale

107.5 points

Variation 

Pourcent

+1.1%

Augmentations des salaires

Salaires effectifs 2025

Hausse des salaires : **toutes les entreprises assujetties à la CCT octroient une hausse salariale générale de CHF 50.00 par mois** à la date de référence du 1^{er} janvier 2025. Par ailleurs, **1 % de la masse salariale AVS** des travailleurs assujettis à la CCT Techniques du bâtiment en 2024 (date de référence le 31 décembre 2024) doit être affecté à des hausses salariales **individuelles** à partir du 1^{er} janvier 2025. Sous réserve de l'observation des dispositions mentionnées plus haut, les ajustements d'échelons de salaire minimum sont considérés comme des hausses salariales. Ne sont pas concernés par ces augmentations les travailleurs embauchés depuis le 1^{er} octobre 2024. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1^{er} octobre 2024 seront prises en compte.

Ces règles ne s'appliquent pas aux entreprises de planification de toute la Suisse ni à toutes les entreprises des cantons de GE, VD et du VS.

La base est l'indice national des prix à la consommation pour le mois d'août.

Assurance indemnités journalières en cas de maladie

Indemnités journalières maladie

La solution avec jour de carence est à nouveau supprimée → paiement à partir du 1^{er} jour de maladie

Paiement du salaire pendant la maladie 80 %, et non plus 90 %.

Modèle de préretraite (MPR)

- L'engagement d'instaurer un modèle de préretraite (MPR) a été ratifié par les parties contractantes et couché par écrit à l'annexe 10 de la nouvelle CCT.
- La nouvelle délégation aux négociations négociera les détails de la solution, puis elle sera ratifiée. Les négociations débuteront en octobre 2024.
- Une nouvelle CCT MPR sera ensuite établie dans la branche des techniques du bâtiment, puis soumise au SECO via une demande d'extension du champ d'application.
- Début 2025, les données des entreprises affiliées (suissetec) seront collectées. Elles constitueront la base de calcul.

Modèle de préretraite (MPR)

MPR : éléments clés : prestations

- Retraite anticipée à partir de l'âge de 62 ans et demi (deux ans et demi avant l'âge ordinaire de la retraite AVS)
- Possibilité de retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans (cinq ans avant l'âge ordinaire de la retraite AVS). Dans ce cas, la rente est réduite proportionnellement et correspond au montant maximal de la rente selon le chiffre 1.
- La rente correspond à 72 % du salaire annuel moyen des trois dernières années ; elle s'élève toutefois au maximum à 3,25 fois la rente AVS annuelle maximale (personne seule).
- En outre, des bonifications de vieillesse correspondant à 18 % de la rente payée sont versées dans la caisse de pension du bénéficiaire.
- Pour avoir droit au paiement d'une rente, il faut avoir cotisé pendant au moins quinze ans, dont les sept dernières années précédant la retraite anticipée, sans interruption.

Modèle de préretraite (MPR)

MPR : Éléments clés : Principes du financement

- En principe, la rente doit être financée par une cotisation de 0,85 % du salaire AVS par l'employeur et de 0,5 % par les travailleurs.

Divers

Important :

Une nouvelle CCT entraîne toujours de nouveaux défis et des efforts d'adaptation. D'autres documents (fiches d'information, aide-mémoire, séances d'information et un webinaire) seront proposés à ce sujet. Nous sommes convaincus qu'avec la nouvelle CCT, les techniques du bâtiment seront prêtes à affronter l'avenir.

Ce webinaire peut être consulté à tout moment sur les sites internet de la CPN et des partenaires sociaux.

Merci de votre attention