

Fiche d'information Exécution

CCT Technique du bâtiment à partir du 1^{er} janvier 2025

Sommaire

Heures de travail (art. 25.1 et 25.2)	2
Heures de travail anticipées (art. 27)	2
Schéma des heures de travail anticipées avec taux d'occupation à temps plein	2
Heures supplémentaires : compensation en temps et paiement (art. 28)	3
Heures supplémentaires (art. 28)	4
Compteur d'heures supplémentaires A	4
Compteur d'heures supplémentaires B	4
Schéma des heures supplémentaires pour les employés occupés à plein temps	4
Schéma des heures supplémentaires pour les employés occupés à temps partiel (exemple 80 %).....	5
Décompte des heures supplémentaires A & B sur le changement de mois/d'année.....	5
Formation continue et heures supplémentaires.....	5
Travail excédentaire (selon la loi sur le travail (LTr)).	6
Temps de déplacement (art. 25.5 à 25.8)	7
Application pratique :	7
Indemnité pour repas de midi (annexe 8)	8
Solution A	8
Solution B	8
Indemnité forfaitaire pour le déjeuner.....	8

Heures de travail (art. 25.1 et 25.2)

8 heures par jour ouvrable (du lundi au vendredi) Soit une semaine de 40 heures. En cumulant sur l'année, on parvient en moyenne à 2080 heures. Le travail le samedi est autorisé à titre exceptionnel mais pas par principe.

Heures de travail anticipées (art. 27)

Les heures de travail à anticiper peuvent être fixées au début de chaque année (pour les ponts entre Noël et le Nouvel-an par ex.). Il faut en même temps fixer les jours auxquels ces heures de travail sont anticipées. Si des heures anticipées sont convenues, le temps de travail journalier est de 8 heures plus la part des heures anticipées. La part de travail anticipé hebdomadaire défini doit correspondre aux jours de travail (8 heures par jour) qui doivent être compensés au cours de l'année.

Exemple de calcul des heures anticipées :

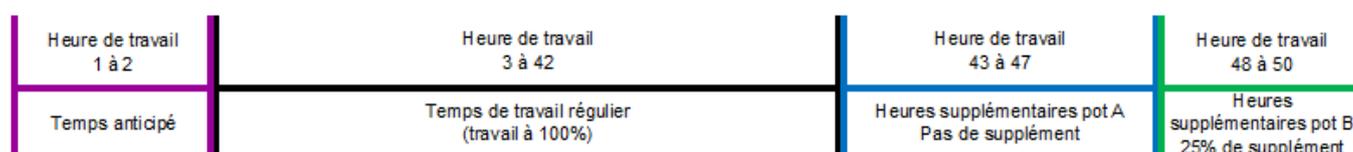
- $(\text{jours à compenser} \times 8 \text{ heures}) / 47 \text{ semaines de travail en moyenne}^1$
= travail anticipée hebdomadaire en heures
- Exemple des ponts de Noël :
 - p. ex. 27.12, 28.12, 29.12, 30.12, 31.12. = 5 jours x 8 heures = 40 heures
 - Calcul des heures de travail anticipées hebdomadaires : 40 heures / 47 semaines de travail = 0,85 heure

Si, en raison d'une maladie, d'un accident ou du service militaire obligatoire, les travailleurs ne peuvent pas récupérer le temps de travail anticipé, celui-ci doit être compensé ultérieurement en accord avec l'employeur.

Les heures anticipées ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires. Il n'est pas permis de compenser les variations saisonnières avec les heures anticipées selon l'art. 27.

Les heures anticipées doivent être définies en début d'année entre l'employeur et le travailleur (dates des jours compensés + heures anticipées hebdomadaires) et remises par écrit. Le solde des heures anticipées doit être communiqué chaque mois aux travailleurs.

Schéma des heures de travail anticipées avec taux d'occupation à temps plein



¹ en tenant compte des jours fériés et des vacances de l'année concernée

Heures supplémentaires : compensation en temps et paiement (art. 28)

Compteur	Heures	En cours d'année			À la fin de l'année		
		Compensation en temps	Paiement	Conditions	Compensation en temps	Paiement	Conditions
Compteur d'heures sup. A	41 à 45 (hors heures anticipées)	A l'identique	Pas possible	La compensation en temps peut être ordonnée par l'employeur pendant la même année civile.	A l'identique (dans le courant de l'année suivante)	A l'identique	Entente 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% de supplément (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 temps (uniquement à la demande du travailleur)	+25% de supplément	Les heures supplémentaires B doivent être payées à la fin de l'année avec un 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 (elle ne doit pas nécessairement avoir lieu l'année suivante) Ces dispositions doivent faire l'objet d'un accord écrit.

Heures supplémentaires (art. 28)

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail dépassant la durée normale du travail pour un emploi à plein temps de 40 heures par mois (hors heures anticipées). Les dispositions suivantes s'appliquent au prorata temporis pour les emplois à temps partiel. Il existe deux catégories distinctes d'heures supplémentaires.

Compteur d'heures supplémentaires A

Le compteur d'heures supplémentaires A prend en compte les heures travaillées par semaine à partir de la 41^e heure jusqu'à la 45^e heure incluse. La différence entre le total des heures enregistrées sur le compteur et les 40 heures (durée normale de travail hebdomadaire) est enregistrée dans le compteur d'heures supplémentaires annuel à la fin de chaque semaine. Exemple : 45 h (max.) - 40 h (+ év. heures anticipées) = +5 h, ajoutées au solde du compteur d'heures supplémentaires A de la semaine précédente.

Les heures supplémentaires A seront compensées par du temps libre de même durée au cours de l'année civile correspondante. A la fin de l'année, elles peuvent être reportées sur l'année suivante. Ces heures supplémentaires A devront alors être compensées au cours de l'année suivante, d'entente entre l'employeur et le travailleur, soit par du temps libre de même durée, soit par un paiement sans supplément. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, chaque partie décide elle-même de ce qui doit advenir de 50% respectivement des heures supplémentaires A (paiement, compensation ou formule mixte). Ces dispositions doivent être consignées par écrit.

Compteur d'heures supplémentaires B

Le compteur d'heures supplémentaires B prend en compte les heures travaillées par semaine à partir de la 46^e heure jusqu'à la 50^e heure incluse. La différence entre le total des heures enregistrées sur le compteur et les 45 heures est enregistrée dans le compteur d'heures supplémentaires annuel à la fin de chaque semaine. Exemple : 48 h - 45 h (+ év. heures anticipées) = +3 h, ajoutées au solde du compteur d'heures supplémentaires B de la semaine précédente.

Les heures supplémentaires du compteur B seront payées avec un supplément de 25 % à la fin de l'année civile ou, à la demande du travailleur, tous les six mois. Si le travailleur le souhaite, les heures supplémentaires B peuvent aussi être compensées en temps avec un supplément en temps de 25 %. Ces dispositions sont consignées par écrit à la fin de l'année. Les parties peuvent librement convenir entre elles du moment de la compensation.

Un extrait de son compteur d'heures (plus particulièrement des compteurs d'heures supplémentaires A et B) ainsi que de son solde de vacances doit être remis chaque mois au travailleur. Il est interdit d'utiliser des heures supplémentaires du compteur B pour compenser ou payer des heures supplémentaires (ou des heures manquantes) du compteur A.

Schéma des heures supplémentaires pour les employés occupés à plein temps



Schéma des heures supplémentaires pour les employés occupés à temps partiel (exemple 80 %)



Décompte des heures supplémentaires A & B sur le changement de mois/d'année

Un exemple pratique est présenté ici. D'autres solutions sont également autorisées, pour autant qu'elles respectent les règles de la CCT.

Il est bien connu que la fin d'un mois ne coïncide pas toujours avec la fin d'une semaine. Il en va de même pour la fin de l'année. Solution possible dans la pratique / exemple :

- Le décompte des salaires et des frais est toujours effectué à la date de référence, par exemple le 25 du mois.
- Si le jour de référence tombe un jour de semaine, c'est le solde du compteur d'heures supplémentaires A & B de la semaine précédente qui est déterminant. Les heures supplémentaires effectuées après le jour de référence sont donc décomptées le mois suivant.
- Les soldes des compteurs d'heures supplémentaires A & B sont mentionnés sur le décompte des salaires et des frais.
- Si la fin de l'année ne coïncide pas avec la fin d'une semaine, une correction manuelle est effectuée.
- Les départs / démissions sont gérés à la fin du mois avec une correction manuelle.

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	01	02	03	04	05

Jour de référence du décompte de salaire/frais Mois
 Semaine déterminante Compteurs d'heures supplémentaires A & B

Heures supplémentaires décomptées le mois suivant

25 du mois

16 - 22 du mois (solde au 22)

A partir du 23 du mois, y compris le mois suivant

Formation continue et heures supplémentaires

Quand un travailleur souhaite suivre une formation continue majeure, par exemple préparer un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur tout en travaillant à temps plein, les heures supplémentaires découlant du rattrapage des heures manquantes imputables à la formation sont exclusivement comptabilisées dans le compteur d'heures supplémentaires A. Un transfert est exceptionnellement autorisé. Une convention de formation continue adéquate est requise. Le droit à cinq jours ouvrables payés pour la formation continue prévus par la CCT doit

être pris en compte. La convention de formation continue doit être soumise à la commission de la CPN ; une telle dérogation à la réglementation des heures supplémentaires de la CCT doit être approuvée par la commission de la CPN.

Travail excédentaire (selon la loi sur le travail (LTr)).

Une durée maximale de travail hebdomadaire fixée par la loi est en vigueur. Elle est soit de 45 heures (pour l'industrie et les bureaux), soit de 50 heures (par ex. pour l'artisanat). A de rares exceptions près, c'est la durée maximale légale de 50 heures par semaine qui s'applique dans la technique du bâtiment, y-compris pour le personnel de bureau et les autres employé-e-s (art. 9 al. 5 LTr). Ce plafond peut exceptionnellement être dépassé de deux heures par jour, par exemple en cas d'urgence particulière ou quand c'est le seul moyen de remédier à des perturbations dans l'entreprise (art. 12 al. 1 LTr). Ce dépassement ne doit cependant pas excéder 140 heures par année civile. Il y a là une restriction importante pour la technique du bâtiment : pour les activités avec des interruptions dues aux conditions météorologiques ou dont la masse de travail connaît de fortes fluctuations saisonnières, la durée maximale de travail hebdomadaire peut être dépassée de quatre heures au maximum. C'est possible uniquement quand la durée maximale de travail n'est pas dépassée en moyenne sur six mois (art. 22 OLT 1). Le travail excédentaire doit être payé avec un supplément de salaire d'au moins 25 %. Si le travailleur a donné son accord, ce travail supplémentaire peut être compensé par des congés de même durée sans supplément sous 14 semaines. D'entente avec l'employeur, ce délai peut être porté à 12 mois au maximum.

Temps de déplacement (art. 25.5 à 25.8)

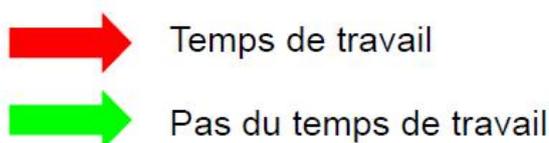
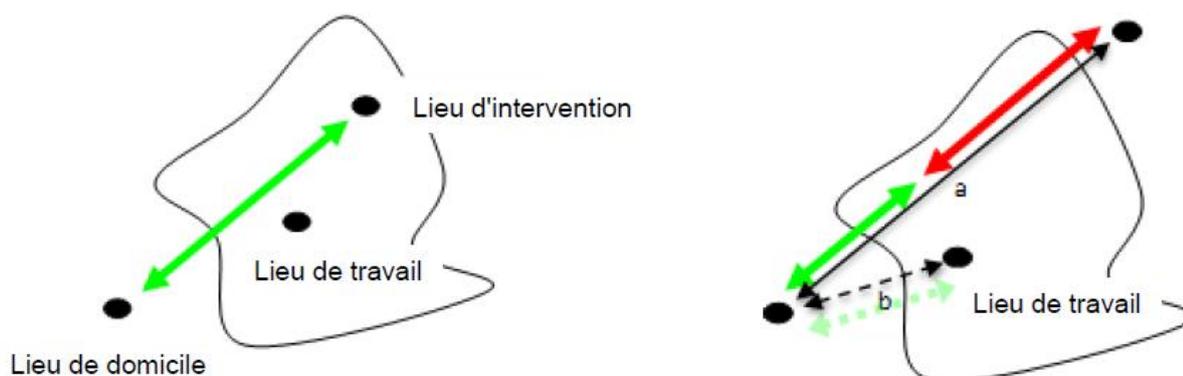
1. Domicile du travailleur-entreprise Non payé (art. 25.5)
2. Entreprise-chantier : temps de travail payé (art. 25.6)
3. Trajets entre différents lieux d'intervention : temps de travail payé (art. 25.7)
4. Domicile du travailleur - chantier (art. 25.8) :
 - a. *Est considéré comme temps de travail rémunéré celui qui excède la durée de trajet habituelle entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel (entreprise).*
 - b. *Ou (uniquement pour les entreprises membres de suissetec)*
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 !

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.



➔ Les trajets assimilés au temps de travail payé doivent être enregistrés au titre du temps de travail conformément à l'article 26.1 CCT

Indemnité pour repas de midi (annexe 8)

Pour chaque chantier, l'employeur a le choix entre les deux solutions présentées de façon schématique ci-dessous :

Solution A

Il est explicitement demandé au salarié de revenir à l'entreprise (lieu de travail contractuel) pour la pause de midi. Cette demande doit être formulée avant le début de la pause déjeuner et doit être documentée par écrit. En pratique, cette indication peut, par exemple, être effectuée, via une liste de chantiers, une règle des minutes, une règle des kilomètres ou un rayon. La solution doit être consignée par écrit sur un panneau d'affichage, dans le règlement des indemnités ou de l'entreprise ou dans le contrat de travail.

Dans ce cas, l'indemnité de repas n'est pas due, mais le trajet du salarié du chantier jusqu'à l'entreprise le sera.

Travail sur le chantier	Déplacement du chantier à l'entreprise	Pause	Déplacement de l'entreprise au chantier	Travail sur le chantier
Temps de travail payé		L'indemnité pour repas de midi n'est pas due	Temps de travail payé	

Solution B

Il n'est pas demandé au travailleur de revenir à l'entreprise (lieu d'engagement) pour le repas.

Dans ce cas, l'indemnité pour repas de midi est versée (au moins 17,00 francs) mais le travailleur quitte le chantier à l'heure du début de la pause et reprend le travail à la fin de la pause (un éventuel déplacement sera à ses frais et fera partie de la pause).

En absence d'indicatif écrit selon la solution A, l'indemnité de repas est due dans tous les cas.

Travail sur le chantier	Pause	Travail sur le chantier
Temps de travail payé	Indemnité pour repas de midi payable	Temps de travail payé

Indemnité forfaitaire pour le déjeuner

Alternativement, l'entreprise est libre de verser un forfait mensuel d'au moins **CHF 310 (x12)** pour l'indemnité de repas.

V / 06.05.2025