

# **NOUS, LES TECHNICIENS DU BÂTIMENT**

BRANCHE SUISSE DES TECHNIQUES DU BÂTIMENT

## **Convention collective de travail 2025 – 2028**



**Nous fournissons  
de l'eau potable...**

**évacuons  
les eaux usées...**

**produisons  
de l'énergie...**

**protégeons  
contre la foudre...**

**garantissons  
chaleur...**

**air  
frais...**

**...et un  
climat agréable.**

**PLK  
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)  
Commission paritaire nationale (CPN)  
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

*Adresse postale*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Téléphone: 031 350 22 65  
gebaeudetechnik@plk.ch  
www.cpn-techniquesdubatiment.ch

*Bureau*

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**Unia – Die Gewerkschaft**

**Unia – Le syndicat**

**Unia – Il sindacato**

**UNIA**

*Secrétariat central*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Téléphone: 031 350 21 11  
gewerbe@unia.ch  
www.unia.ch

**Syna die Gewerkschaft**

**Syna syndicat interprofessionnel**

**Syna sindacato interprofessionale**

**syna**

*Secrétariat central*

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten  
Téléphone: 044 279 71 71, Téléfax: 044 279 71 72  
gewerbe@syna.ch  
www.syna.ch

 **suissetec**

**Schweizerisch-Lichtensteiner**

**Gebäudetechnikverband (suissetec)**

**Association suisse et liechtensteinoise de la**

**Technique du bâtiment (suissetec)**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein della  
tecnica della costruzione (suissetec)**

*Secrétariat central*

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich  
Téléphone: 043 244 73 00,  
info@suissetec.ch  
www.suissetec.ch

**Convention collective de travail (CCT) dans la branche des techniques  
du bâtiment**

du 1er janvier 2025

Conclue entre

**l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment  
(suissetec)**

d'une part

**et le Syndicat Unia,**

**ainsi que le Syndicat Syna**

d'autre part

## Sommaire

<b>Principe .....</b>	<b>10</b>
<b>I Dispositions constitutives d'obligations .....</b>	<b>11</b>
Champ d'application .....	11
Art. 1 Parties contractantes.....	11
Art. 2 But de la convention .....	11
Art. 3 Champ d'application.....	12
Dispositions générales.....	15
Art. 4 Coopération et obligation de paix .....	15
Art. 5 Conventions complémentaires .....	16
Art. 6 Abrogé .....	17
Art. 7 Contribution professionnelle régionale.....	17
Art. 8 Abrogé.....	17
Art. 9 Divergences d'opinion/ procédure de médiation .....	17
Art. 10 Commission paritaire (CP).....	18
Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN) .....	20
Art. 12 Tribunal arbitral.....	21
Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles.....	22
Art. 14 Abrogé.....	25
Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention .....	26
Art. 16 Financement de tâches .....	26
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO).....	26
Art. 18 Conventions parallèles .....	26
Art. 19 Durée de la convention.....	27
Art. 20 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés .....	28
<b>II Dispositions normatives.....</b>	<b>34</b>
Droits et obligations, formation continue.....	34
Art. 21 Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s.....	34
Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s.....	34
Art. 23 Promotion de la formation continue .....	38
Art. 24 Abrogé .....	38
Art. 25 Temps de travail, temps de déplacement.....	39
Art. 26 Observation de la durée du travail .....	41

Art. 27 Heures de travail anticipées.....	42
Art. 28 Heures supplémentaires.....	42
Art. 29 Vacances.....	44
Art. 30 Réduction du droit aux vacances/ date des vacances/ salaire afférent aux vacances.....	45
Art. 31 Jours fériés.....	46
Art. 32 Indemnisation des jours fériés.....	47
Art. 33 Modèle de Preretraite (MPR).....	47
Art. 34 Indemnisation des absences.....	48
Art. 34a Congé de maternité ou de paternité.....	49
Art. 35 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique.....	49
Art. 36 Salaire au rendement.....	50
Art. 37 Paiement du salaire.....	50
Art. 38 Versement du salaire ou du traitement.....	50
Art. 39 Salaires minimums.....	51
Art. 40 13ème salaire.....	52
Art. 41 Négociations salariales.....	52
Art. 42 Abrogé.....	54
Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet.....	54
Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes.....	55
Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé.....	55
Art. 46 Abrogé.....	56
Art. 47 Abrogé.....	56
Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salariée.....	56
Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire.....	56
Art. 50 Conditions d'assurance.....	57
Art. 51 Abrogé.....	59
Art. 52 Empêchement dû à un accident.....	59
Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes.....	59
Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes.....	59
Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service	

civil ou de protection civile.....	60
Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l’horaire de travail et en cas d’intempéries .....	60
Art. 57 Décès de l’employeur ou du salarié-e .....	61
Art. 58 Spida Caisse de compensation AVS, Caisse d’allocations familiales, Spida Prévoyance du personnel et Fondation Fonds social.....	61
Art. 59 Résiliation en général .....	62
Art. 60 Résiliation pendant la période d’essai.....	62
Art. 61 Résiliation après la période d’essai .....	63
Art. 62 Protection contre les licenciements.....	63
Art. 63 Interdiction de résiliation par l’employeur .....	63
Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e.....	64
Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail .....	64
Art. 66 Licenciement abusif.....	64
Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l’emploi .....	65
Art. 68 Mesures pour motifs économiques.....	65
Art. 69 Version faisant foi .....	65
<b>Annexes .....</b>	<b>67</b>
<b>Annexe 1 .....</b>	<b>67</b>
Statuts de l’Association Commission paritaire nationale (CPN) dans la branche suisse des techniques du bâtiment en vertu de l’art. 11 CCT .....	67
<b>Annexe 2 .....</b>	<b>74</b>
Règlement concernant les contributions aux frais d’exécution, contribution à la formation continue et la cotisation de base.....	74
<b>Annexe 3 .....</b>	<b>77</b>
822.14 - Loi fédérale sur l’information et la consultation des travailleurs dans les entreprises .....	77
<b>Annexe 4 .....</b>	<b>82</b>
Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social.....	82
<b>Annexe 5.1 .....</b>	<b>86</b>

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	86
<b>Annexe 5.2</b> .....	<b>117</b>
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	117
<b>Annexe 5.3</b> .....	<b>119</b>
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	119
<b>Annexe 5.4</b> .....	<b>129</b>
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	129
<b>Annexe 5.5</b> .....	<b>132</b>
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	132
<b>Annexe 5.6</b> .....	<b>135</b>
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment.....	135
<b>Annexe 6</b> .....	<b>150</b>
CPN de la branche suisse des techniques du bâtiment Règlement pour la Commission de la formation continue .....	150
<b>Annexe 7</b> .....	<b>154</b>
Contrat de travail type pour les collaborateurs soumis à la CCT.....	154
<b>Annexe 8.1</b> .....	<b>157</b>
Convention salariale 2025 et Salaires minimums.....	157
<b>Annexe 8.2</b> .....	<b>161</b>
Convention salariale 2024.....	161
<b>Annexe 8.3</b> .....	<b>165</b>

Convention salariale 2023.....	165
<b>Annexe 9</b> .....	<b>169</b>
Caisse de compensation pour allocations familiales Spida.....	169
<b>Annexe 10</b> .....	<b>173</b>
Règlementation Modèle de retraite-anticipée (MRA) .....	173
<b>Annexe 11</b> .....	<b>176</b>
Fiche d'information Exécution CCT Technique du bâtiment à partir du 1er janvier 2025 version du 06.05.2025.....	176
<b>Glossaire des dispositions légales importantes</b> .....	<b>185</b>
<b>Index</b> .....	<b>186</b>

## **Abréviations**

<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>CP</b>	Commission paritaire
<b>CPN</b>	Commission paritaire nationale
<b>CO</b>	Code des obligations
<b>DFO</b>	Déclaration de force obligatoire
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur les accidents
<b>LPart</b>	Loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe
<b>LPP</b>	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
<b>LTr</b>	Loi fédérale sur le travail
<b>LAVS</b>	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
<b>LTr</b>	Loi sur le travail
<b>OLT 1-5</b>	Ordonnance relative à la loi sur le travail
<b>OTConst</b>	Ordonnance sur les travaux de construction
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
<b>OPA</b>	Ordonnance sur la prévention des accidents
<b>RS</b>	Registre systématique du droit fédéral ou classification décimale des textes légaux fédéraux
<b>LAMal</b>	Loi fédérale sur l'assurance-maladie
<b>LCA</b>	Loi sur le contrat d'assurance

## **Principe**

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir le mieux possible les tâches à venir dans la branche des techniques du bâtiment en les abordant ensemble et dans un vrai esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de réaliser le plein emploi dans la branche, ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi et de promouvoir les intérêts de l'organisation professionnelle. Elles acceptent d'examiner les questions concernant les branches et dont le patronat d'une part et les salarié-e-s d'autre part jugent l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou, en l'occurrence, par la commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'entendent sur ce qui suit:

# I Dispositions constitutives d'obligations

## Champ d'application

### Art. 1 Parties contractantes

---

- 1.1 La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre les associations patronales
- 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.

### Art. 2 But de la convention

---

- 2.1 Par la présente CCT, les parties contractantes entendent:
- 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.

## **Art. 3 Champ d'application**

---

### **3.1 Champ d'application géographique**

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

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.

### **3.2 Champ d'application pour les entreprises**

3.2.1 Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation et de préfabrication, de réparation et de services ou de leurs parties d'entreprise intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:

- a) Ferblanterie/ enveloppe du bâtiment;
- b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles; sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments;
- c) Chauffage;
- d) Climatisation/ froid;
- e) Ventilation;
- f) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/ raccordement sans l'installation à 230 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

Le champ d'application englobe aussi toutes les parties d'entreprise qui effectuent des travaux dans le domaine de la technique du bâtiment telles que les gérances immobilières.

Les entreprises de froid professionnel en sont exceptées. Les fabricants et fournisseurs sont exceptés dès lors que le montage et l'entretien se limitent exclusivement aux

composants et produits qu'ils ont fabriqués eux-mêmes.

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).

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

- 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.

3.2.4 Abrogé

### 3.3 **Champ d'application pour le personnel**

3.3.1 Abrogé

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.

### 3.4 **Exceptions**

Ne sont pas soumis à la présente CCT:

- 3.4.1 Le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille, en vertu de l'art. 4 al. 1 LTr;
- 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;
- 3.4.3 Abrogé
- 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;
- 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, art. 40 13<sup>ème</sup> salaire mensuel, art. 44 Remboursement des frais.

## Dispositions générales

### Art. 4 Coopération et obligation de paix

---

- 4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à l'atteinte des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 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.
- 4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention seront réglées par, dans l'ordre suivant par:
- les commissions paritaires (CP);
  - la commission paritaire nationale (CPN);
  - le tribunal arbitral;
- 4.4 Abrogé
- 4.5 Abrogé
- 4.6 Abrogé
- 4.7 Abrogé
- 4.8 Abrogé
- 4.9 Abrogé
- 4.10 Abrogé
- 4.11 Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357 b du 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.

4.12 Abrogé

4.13 Abrogé

4.14 Abrogé

4.15 Abrogé

4.16 Abrogé

#### **Art. 5 Conventions complémentaires**

---

- 5.1 La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, cantonales ou régionales sur les points suivants:
- a) Service de piquet (art. 43 CCT)
  - b) Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT)
  - c) Réglementation des frais (rayon, montant, allocation pour salissure) (art. 44 et 46 CCT)
  - d) Salaires minimaux dans des cas dûment justifiés (en tenant compte de l'art. 5.5 CCT)

Cette liste est exhaustive.

Ces conventions complémentaires font partie intégrante de la CCT.

- 5.2 Les conventions complémentaires sont convenues entre les sections/ régions des parties contractantes.
- 5.3 Les conventions complémentaires ne doivent pas être plus défavorables aux salarié-e-s que celles de la CCT.
- 5.4 La présentation et la numérotation des articles des conventions complémentaires doivent se conformer à la CCT.
- 5.5 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.

- 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.
- 5.7 Les conventions complémentaires peuvent être fixées à durée déterminée ou doivent être pourvues d'une clause de résiliation.

## **Art. 6 Abrogé**

---

## **Art. 7 Contribution professionnelle régionale**

---

- 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.
- 7.2 Les détails concernant ce type de contributions sont spécifiés dans un règlement particulier qui doit cependant faire partie intégrante des conventions complémentaires.

## **Art. 8 Abrogé**

---

## **Art. 9 Divergences d'opinion/ procédure de médiation**

---

- 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.

### **Entre les parties contractantes**

- 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.

#### **Entre les sections/ régions des parties contractantes**

- 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.

#### **A l'intérieur de l'entreprise**

- 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.

### **Art. 10 Commission paritaire (CP)**

---

- 10.1 Les conventions complémentaires régionales, cantonales et/ ou locales doivent spécifier pour la Commission paritaire:
- a) les compétences;
  - b) le nombre de membres;
  - c) l'organisation.
- 10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

- a) entretenir la coopération entre les parties contractantes;
- b) 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;
- c) organiser au besoin des manifestations communes;
- d) traiter les questions qui lui sont soumises par:
  - les parties contractantes;
  - les sections;
  - la CPN;
- e) exécuter les contrôles d'entreprise (contrôles de comptabilité) des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN;
- f) assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;
- g) En cas de violation constatée, fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- h) Réalisation de contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément aux directives de la CPN
- i) encourager la formation continue;
- j) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;
- k) Abrogé
- l) pour le reste, le règlement de la CPN s'applique par analogie aux CP.

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.

10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.

10.5 Pour être valables, la promulgation des statuts des commissions paritaires ou leurs modifications nécessitent

l'approbation de la Commission paritaire nationale.

#### **Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)**

---

- 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.
- 11.2 Les statuts de cette association figurent à l'annexe 1 de la présente CCT.
- 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).
- 11.4 Tâches de la CPN:
- 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) 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;

- 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) questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci:
  - dépassent le cadre de l'entreprise;
  - concernent l'interprétation de la CCT;
  - représentent un intérêt général;
- n) questions et tâches soumises à la CPN.

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

11.6 Abrogé

11.7 Les décisions concernant

- a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;
- b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO, sont soumises à une procédure en deux étapes selon l'annexe L'usage des voies de droit ordinaires demeure réservé.

## **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 composition 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.

### **Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles**

---

#### **a) Infractions des employeurs**

- 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.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. La peine conventionnelle peut s'élever jusqu'à CHF 120'000. Si le montant du paiement rétroactif est supérieur à CHF 120'000, la CPN ou la CP est en droit d'infliger une pénalité encore plus élevée (max. 110% du montant du paiement rétroactif).

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs:

1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
2. violation des dispositions conventionnelles

immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;

3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses engagements;
  4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
  5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles ;
  6. taille de l'entreprise;
  7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à CHF 20'000 pour chaque travail effectué au noir.
- d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 13.7 CCT se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à CHF 8'000. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
- e) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 13.7 et l'art. 13.8 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 20'000.
- 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 jusqu'à CHF 20'000.
- g) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 20 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

- h) 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 jusqu'à CHF 20'000.
  - 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 jusqu'à CHF 20'000.
  - j) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
  - 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 jusqu'à CHF 20'000.
- 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.
- 13.3 Abrogé
- b) Infractions des salarié-e-s**
- 13.4 Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.
- 13.5 Abrogé
- 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.

**c) Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles**

- 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 nonsaisie du temps de travail par l'entreprise est assimilée à une infraction à la CCT et sera sanctionnée selon l'art.13.1 CCT.
- 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.
- 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 CPN ou de la CP.
- 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.

**Art. 14 Abrogé**

---

## **Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention**

---

- 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.
- 15.2 Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions importantes de la convention aux entreprises soumises et à leurs salarié-e-s soumis.

## **Art. 16 Financement de tâches**

---

- 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:

Le financement est assuré par:

- a) le versement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base;
- b) Abrogé
- c) et d'autres recettes.

L'annexe 1 et 2 CCT règle les détails.

## **Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)**

---

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties aux autorités compétentes.

## **Art. 18 Conventions parallèles**

---

- 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.

## **Art. 19 Durée de la convention**

---

- 19.1 La présente CCT entre en vigueur au 1 janvier 2025. Elle remplace la convention collective nationale du 1 janvier 2019.
- 19.2 La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2028.
- 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 2028.
- 19.4 Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite pour 1 an.

## **Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés**

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

---

#### **a) Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base**

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-e soumis 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 entamés 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 suissetec.

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.

**b) Caution**

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 CHF 10'000 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 CHF 2'000. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de CHF 2'000 et jusqu'à CHF 20'000 par année calendaire, la caution due est de CHF 5'000. Lorsque la commande excède un volume financier de CHF 20'000, la caution de CHF 10'000 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 CHF 2'000.

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. A 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 la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

- 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.
- 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.

#### **Renflouement de la caution après imputation**

- 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.

#### **Libération de la caution**

- 20.17 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:
- 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 du bâtiment (juridiquement et de facto);
  - b) au plus tôt six mois après l'achèvement de son activité en Suisse 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.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- 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 formations continue et les cotisations de base ont été payées dûment et;
- 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.

### **Sanction en cas de non versement de la caution**

- 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.

### **Gestion de la caution**

- 20.19 La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

### **For juridique**

- 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.

### **Structure des cotisations**

- 20.21 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

## II Dispositions normatives

### Droits et obligations, formation continue

#### Art. 21 Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s

---

##### **Collaboration/ intégrité personnelle/ protection des données**

- 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.
- 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.

#### Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s

---

##### **a) Obligations des employeurs**

- 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 son 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, 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.

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) Abrogé

22.2 Abrogé

22.3 Abrogé

### **Prévention des maladies et des accidents**

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.

22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.

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.

22.7 La CPN peut édicter des règlements sur des mesures spéciales en matière de santé.

### **Remise de matériel, d'outils et de documents**

22.8 L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:

a) le matériel nécessaire;

b) les documents de travail nécessaires et

c) l'outillage approprié et en bon état.

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.

### **Certificat de travail**

- 22.10 L'employeur doit, à tout moment, remettre un certificat de travail au salarié-e sur demande.
- 22.11 A la demande expresse du salarié-e, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

### **Interdiction du travail au noir**

- 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.

## **b) Obligations des salarié-e-s**

### **Obligation de diligence et de fidélité**

- 22.13 Abrogé

### **Soin à apporter au matériel et à l'outillage**

- 22.14 Abrogé

- 22.15 Abrogé

- 22.16 Abrogé

### **Prévention des maladies et des accidents**

- 22.17 Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
- 22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.

### **Interdiction du travail au noir**

- 22.19 Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel dans la branche rémunéré pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.

### **Obligation de restituer**

- 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.

### **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.

Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.

### **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.

### **Responsabilité civile**

- 22.23
- a) Le salarié-e répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.
  - b) Le degré de diligence incombant au salarié-e est déterminée 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.

- c) La réparation du préjudice est à faire valoir au plus tard deux mois après détermination du responsable.

### **Art. 23 Promotion de la formation continue**

---

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

### **Art. 24 Abrogé**

---

## **Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée**

### **Art. 25 Temps de travail, temps de déplacement**

---

- 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.
- 25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2'080 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 calculé 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.
- 25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur.
- 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.
- 25.6 Les trajets entre le lieu d'engagement contractuel et le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail rémunéré.
- 25.7 Les déplacements entre différents lieux de travail sont

considérés comme du temps de travail payé.

- 25.8 Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, la solution suivante est appliquée.

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.

Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, les entreprises peuvent appliquer deux solutions. Le choix de la solution est déterminé en concertation avec les travailleurs pour une durée minimale d'un an:

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.

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.

- 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.

- 25.10 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectué qui dépassent une limite hebdomadaire de 40 heures (temps plein).

La réglementation des heures supplémentaires doit être effectuée conformément à l'art. 28 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.

#### **Art. 26 Observation de la durée du travail**

---

- 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.
- 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.
- 26.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.
- 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.
- 26.5 Interruption du travail, pauses
- 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.
  - 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.
  - c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

## **Art. 27 Heures de travail anticipées**

---

- 27.1 L'employeur et les salarié-e-s fixent les jours à anticiper au début de chaque année.
- 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.

## **Art. 28 Heures supplémentaires**

---

- 28.1 Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail dépassant la durée normale du travail fixée à l'art. 25.2 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.

Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles sont ordonnées ou visées ultérieurement par l'employeur ou son représentant.

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.

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).

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.

- 28.2 Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 41<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 45<sup>ème</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires A et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires A séparé.

Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 46<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 50<sup>ème</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires B et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires B séparé.

La même systématique s'applique pour le travail à temps partiel.

- 28.3 Les soldes des deux compteurs d'heures supplémentaires A et B doivent être indiqués chaque mois.

#### **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.

#### **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%.

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.

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.

28.4 Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit:

a) pour les travailleurs mensualisés: Salaire brut par heure plus part du 13e salaire mensuel (sans tenir compte du supplément pour vacances/ jours fériés).

b) pour les travailleurs rémunérés à l'heure : Salaire brut par heure plus part du 13e salaire plus supplément pour vacances/ jours fériés.

## **Art. 29 Vacances**

---

29.1 Durée des vacances (jours ouvrables par an)

Jusqu'au 20e anniversaire	27 jours
21 – 49e anniversaire	25 jours
50 – 54e anniversaire	27 jours
55 – 60e anniversaire	28 jours
61 – 65e anniversaire	30 jours

29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile dans laquelle tombe l'anniversaire concerné.

29.3 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accident pendant 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.

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).

**Art. 30 Réduction du droit aux vacances/ date des vacances/ salaire afférent aux vacances**

---

- 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. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.
- 30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois d'absence en raison d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'un douzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.
- 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.
- 30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois d'absence au total au cours d'une année civile, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).

**Date des vacances et continuité**

- 30.5 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.
- 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 prendra ses vacances dans cette période.

### **Salaire afférent aux vacances**

- 30.7 L'employeur verse au salarié-e le salaire total afférent aux vacances.
- 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. 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<sup>e</sup> salaire (8.33%).
- 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.
- 30.10 Il est interdit au salarié-e d'exécuter du travail rémunéré pendant ses vacances.

### **Art. 31 Jours fériés**

---

- 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.
- 31.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonale et définis dans les dispositions complémentaires.
- 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.

### **Art. 32 Indemnisation des jours fériés**

---

- 32.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.
- 32.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 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.
- 32.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée au salarié-e si celui-ci ne se présente pas au travail sans motif valable la veille ou le lendemain.

### **Art. 33 Modèle de Préretraite (MPR)**

---

Les parties contractantes décident de manière contraignante d'introduire un modèle de préretraite dans la branche suisse de la technique du bâtiment au 1 janvier 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.

33.1 Abrogé

33.2 Abrogé

## Art. 34 Indemnisation des absences

34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:

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 - s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer	3 jours 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 soin 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

34.2 Les personnes vivant sur le régime du partenariat enregistré en vertu de la Loi fédérale du 18 juin 2004 sur le partenariat enregistré (LPart) ont le même statut juridique que les

personnes mariées.

- 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.

#### **Art. 34a Congé de maternité ou de paternité**

---

- 34a.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines. L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15e et la 16e semaine.
- 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.

#### **Art. 35 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique**

---

- 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.
- 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.

## **Salaires, allocations**

### **Art. 36 Salaire au rendement**

---

- 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.
- 36.2 Les adaptations de salaire sont régies par l'annexe 8 CCT.
- 36.3 Il est conseillé aux entreprises d'organiser avec les salarié-e-s des entretiens annuels d'évaluation du rendement.

### **Art. 37 Paiement du salaire**

---

- 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.
- 37.2 Abrogé
- 37.3 L'employeur est tenu à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Abrogé
- 37.5 Abrogé
- 37.6 Abrogé

### **Art. 38 Versement du salaire ou du traitement**

---

- 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.

- 38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Ce décompte 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.
- 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.
- 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).

### **Art. 39 Salaires minimums**

---

- 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 (à plein temps).
- 39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimaux sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 11.4 lit. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.
- 39.3 Catégories de salariés  
**a) Installateur CFC**  
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

### **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.

### **c) Installateur sans formation**

Salarié-e-s sans certificat de capacité suisse et âgés de 20 ans révolus.

Voir aussi annexe 8 CCT.

## **Art. 40 13ème salaire**

---

- 40.1 Les salarié-e-s touchent une allocation de fin d'année correspondant à 100% d'un salaire mensuel moyen. Pour les personnes émuniées à l'heure, cette allocation est calculée sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 25.2 CCT.
- 40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.
- 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.
- 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' $\frac{1}{12}$  par mois complet d'empêchement.

## **Art. 41 Négociations salariales**

---

- 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.

<b>Inflation</b>	<b>à partir 1.1.2025</b>	<b>à partir 1.1.2026</b>	<b>à partir 1.1.2027</b>	<b>à partir 1.1.2028</b>
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

L'adaptation effective des salaires déclarée par l'AVE est indiquée dans l'annexe 8 de l'année concernée.

Les négociations sont menées sur les bases suivantes:

- a) la situation économique générale;
- b) la situation du marché;
- c) la situation du marché du travail;
- d) le carnet de commandes de la branche;
- e) l'évolution de l'indice national des prix à la consommation;
- f) l'augmentation des charges salariales incidentes.

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.

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. Cependant, 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.

#### **Art. 42 Abrogé**

---

#### **Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet**

---

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:

	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. <sup>30)</sup>	23h00 – 06h00	50%

43.2 Abrogé

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.

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 doit être payé.

#### **Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

- 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).
- 44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.
- 44.3 A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des conventions complémentaires (selon l'art 5 CCT), on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.
- 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.

#### **Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé**

---

- 45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.
- 45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.
- 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.

- 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.
- 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.

#### **Art. 46 Abrogé**

---

#### **Art. 47 Abrogé**

---

#### **Art. 48 Principe de l’obligation limitée de paiement de salaire en cas d’empêchement de travailler non imputable à la faute du salariée**

---

- 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.
- 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.
- 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 indemnisée.

#### **Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire**

---

- 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.

- 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.
- 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.
- 49.4 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e.
- 49.5 Abrogé
- 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.
- 49.7 Abrogé
- 49.8 En cas de prestations versées par l'assurance indemnités journalières, aucune déduction sociale légale n'est due.

#### **Art. 50 Conditions d'assurance**

---

- 50.1 Les conditions prévoient:
- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire brut (sans frais);
  - b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée

de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies;

- c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
- d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;
- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum; Si l'assuré passe d'une assurance collective suisse d'indemnités journalières en cas de maladie à une assurance individuelle d'indemnités journalières avec une interruption de trois mois au maximum, de nouvelles réserves ou exclusions concernant l'étendue des prestations assurées jusqu'alors ne sont pas autorisées.
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique.
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la 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.
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%.
- j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.

50.2 Les prestations, selon l'art. 50.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.

- 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.
- 50.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

### **Art. 51 Abrogé**

---

### **Art. 52 Empêchement dû à un accident**

---

- 52.1 Le salarié-e est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.
- 52.2 Sous réserve de l'art. 52.3 CCT, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.
- 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.

### **Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes**

---

- 53.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la SUVA.

### **Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes**

---

- 54.1 Les primes pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du salarié-e.
- 54.2 L'assurance prend fin le 31e jour suivant celui où cesse le droit à au moins le demi-salaire.
- 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.

- 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.

**Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile**

---

- 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.
- 55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant: En tant que recrue pendant la formation de base:
- a) Personnes faisant service sans enfants: 50% du salaire
  - b) Personnes faisant service avec enfants: 80% du salaire
- Pendant les autres services obligatoires:
- c) jusqu'à 4 semaines par année civile
  - d) 100% du salaire
  - e) pour les obligations dépassant cette période:
  - f) 80% du salaire
  - g) 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.
- 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 servicemilitaire ou civil.

**Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries**

---

- 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.

#### **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.

- 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.

**b) 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. 338.1 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.

#### **Art. 58 Spida Caisse de compensation AVS, Caisse d'allocations familiales, Spida Prévoyance du personnel et Fondation Fonds social**

---

- 58.1 Les membres de suissetec sont affiliés à la caisse de compensation AVS Spida et doivent en principe régler leurs comptes avec celle-ci.

58.2 Les membres de suissetec décomptent en règle générale auprès de la caisse d'allocations familiales Spida.

58.3 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.

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.

## **Résiliation**

### **Art. 59 Résiliation en général**

---

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.

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.

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.

### **Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai**

---

La résiliation pendant la période d'essai est régie par l'art. 335b CO.

60.1 Abrogé

60.2 Abrogé

### 60.3 Abrogé

#### **Art. 61 Résiliation après la période d'essai**

---

61.1 La résiliation après le temps d'essai se fait conformément à l'art. 335c CO. Si le délai de préavis est interrompu conformément à l'art. 336c par. 1 CO, celui-ci continue de courir après l'expiration du délai de blocage jusqu'à la fin de celui-ci.

61.2 Abrogé

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.

#### **Art. 62 Protection contre les licenciements**

---

62.1 La protection contre le licenciement s'effectue conformément à l'art. 336 CO.

62.2 Abrogé

62.3 Les sanctions en cas de licenciement abusif sont prévues à l'art. 336a CO.

62.4 Abrogé

62.5 La procédure en cas de licenciement abusif se déroule conformément à l'art. 336b CO.

62.6 Abrogé

#### **Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur**

---

L'interdiction de résiliation par l'employeur se fait selon l'art. 336c CO.

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.

63.1 Abrogé

63.2 Abrogé

#### **Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e**

---

L'interdiction de résiliation par le salarié-e se fait selon l'art. 336d CO.

64.1 Abrogé

64.2 Abrogé

#### **Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail**

---

La résiliation immédiate des rapports de travail s'effectue conformément à l'art. 337 CO.

65.1 Abrogé

65.2 Abrogé

65.3 Abrogé

#### **Art. 66 Licenciement abusif**

---

Les licenciements abusifs sont réglementés conformément à l'art. 337c CO.

66.1 Abrogé

66.2 Abrogé

66.3 Abrogé

### **Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

---

La non-entrée en service ou l'abandon injustifié de l'emploi se fait selon 337d CO.

67.1 Abrogé

67.2 Abrogé

67.3 Abrogé

### **Art. 68 Mesures pour motifs économiques**

---

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).

68.2 Lors de la détermination et de l'application des mesures, les entreprises concernées doivent respecter les droits contractuels et légaux.

### **Art. 69 Version faisant foi**

---

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.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> janvier 2025

**Les parties contractantes**

**Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaar

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

Membre du CD  
Bruna Campanello

**Syna – Le syndicat**

Responsable politique syndicale,  
Droit et publique, Membre du CD  
Nora Picchi

La responsable de la  
branche  
Susanna Sabbadini

# Annexes

## Annexe 1

### **Statuts de l'Association Commission paritaire nationale (CPN) dans la branche suisse des techniques du bâtiment en vertu de l'art. 11 CCT**

#### **Art. 1 Nom et siège**

---

- 1.1 En vertu de l'article 11 CCT, une association selon les dispositions des articles 60 et suivants du code civil est constituée sous le nom de «Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment» (CCT) avec siège à Berne.
  
- 1.2 L'adresse de cette association est:  
Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 16  
gebaeudetechnik@plk.ch  
[www.cpn-techniquesdubatiment.ch](http://www.cpn-techniquesdubatiment.ch)

#### **Art. 2 But/ compétences**

---

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties contractantes de la CCT des employeurs et salariés soumis et l'exécution de la CCT dans la branche suisse des techniques du bâtiment.
  
- 2.2 Les tâches de la CPN sont détaillées à l'art. 11.4 CCT. Les compétences correspondantes découlent directement de la CCT.
  
- 2.3 L'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment appelée ci-après «CPN» a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution suivies des

dispositions de la CCT et de la DFO.

### **Art. 3 Membres**

---

- 3.1 L'Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) compte un nombre fixe de 16 membres. Ils sont élus par les parties signataires conformément à la clé de répartition (art. 5.2 des statuts).

### **Art. 4 Organes**

---

- 4.1 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment comporte les organes suivants:
- a) l'assemblée de la CPN;
  - b) le comité;
  - c) la commission;
  - d) l'organe de révision.
- 4.2 L'Assemblée de la CPN peut, sur demande, constituer des sous-commissions chargées de tâches particulières. Il est également possible d'utiliser au titre de sous-commissions les commissions paritaires régionales (CP). Les mandats et compétences de ces sous-commissions sont fixés par écrit et consignés dans un procès-verbal. Les décisions prises par les sous-commissions doivent être validées par l'assemblée de la CPN.

### **Art. 5 Assemblée de la CPN**

---

- 5.1 L'assemblée de la CPN constitue l'organe suprême de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN).
- 5.2 Les délégués sont désignés par les organes des parties signataires et sont composés comme suit:
- 8 délégués de suissetec
  - 5 délégués du syndicat Unia 3 délégués du syndicat Syna
- 5.3 L'assemblée de la CPN a les compétences suivantes:
- a) définition et modification des statuts de l'association;
  - b) décision sur l'admission et l'exclusion de membres de

- l'association;
  - c) élection de la commission CPN, du comité de l'association et des coprésidents;
  - d) élection de l'organe de révision;
  - e) prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association;
  - f) approbation du budget de la CPN et des comptes de l'association;
  - g) décharge à la caisse;
  - h) exécution des prescriptions et dispositions conventionnelles et légales ainsi que des dispositions de la Convention collective de travail (CCT) et de l'extension du champ d'application (DFO).
- 5.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires ou spécialistes des parties contractantes peuvent, d'un commun accord, être invités à participer aux assemblées de la CPN à titre consultatif.
- 5.5 L'assemblée de la CPN atteint le quorum lorsqu'au moins 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salarié-e-s sont présents. Les décisions se prennent à la majorité simple. Les délégués absents peuvent donner une procuration à un autre représentant élu. Le coprésident n'a pas de voix prépondérante.
- 5.6 L'assemblée de la CPN élit parmi ses membres le comité constitué des co-présidents et des assesseurs.
- 5.7 L'assemblée de la CPN se réunit au moins une fois par an ou à la demande de l'une des deux parties. Les convocations sont adressées par écrit avec l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant l'assemblée. Ce délai n'est pas obligatoire dans des cas exceptionnels et urgents.
- 5.8 Un procès-verbal des négociations et des délibérations sera établi.

## **Art. 6 Comité**

---

- 6.1 Le comité est composé de 4 personnes et du secrétaire.
- 6.2 Les représentants patronaux sont nommés par suissetec et les représentants des salarié-e-s sont nommés par les syndicats Unia et Syna. Ils sont élus par l'assemblée de la CPN.
- 6.3 Un procès-verbal des séances du comité sera établi.
- 6.4 Le comité de la CPN est responsable de:
- a) la préparation des assemblées de la CPN;
  - b) toutes les autres tâches administratives si aucun autre organe n'est expressément désigné.
  - c) des recours contre les décisions du comité de la CPN visées à l'art. 7.1 lit. c).

## **Art. 7 Commission**

---

- 7.1 La Commission CPN est responsable de:
- a) la décision concernant les contrôles de comptabilité des salaires ainsi que l'évaluation et la sanction des infractions à la CCT en applicatio
  - b) n de l'art. 11.7 lit. a) CCT et de l'art. 13 CCT.
  - c) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et/ou à la DFO en application de l'art. 11.7 lit. b) CCT.
  - d) la décision selon l'art. 11.7 lit. a) et b) et la décision de recours selon l'art. 11.7 lit. a) et b), en cas de première décision rendue par une CP conformément à la délégation prévue par l'art. 11.4 lit. d).

## **Art. 8 Finances**

---

- 8.1 L'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) se finance par:
- a) les cotisations de membres des employeurs et salarié-e-s soumis (contributions aux frais d'exécution, contributions à

la formation continue et cotisation de base selon l'art. 20 CCT);

b) les redevances annuelles d'adhésion (art. 8.4 CCT);

c) le produit des intérêts;

d) d'autres recettes.

Les bases juridiques de présentation des comptes des contributions aux frais d'exécution, des contributions à la formation continue et de la cotisation de base ainsi que des redevances annuelles d'adhésion (facturation, rappels et poursuites) résultent des art. 10.2 lit. b) et 11.4 lit. g) de la CCT.

8.2 Le secrétariat de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est chargé de la gestion de la caisse de la CPN en vertu de l'art 11.4 lit. g). Adresse:

Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment

Weltpoststrasse 20

Case postale

3000 Berne 16

[www.cpn-techniquesdubatiment.ch](http://www.cpn-techniquesdubatiment.ch)

8.3 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels et le bilan selon des principes généralement reconnus.

## **Art. 9 Organe de révision**

---

9.1 L'organe de révision est chargé de vérifier les comptes annuels de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN).

9.2 C'est une fiduciaire indépendante des parties contractantes qui fera office d'organe de révision.

9.3 L'organe de révision rédige un rapport de révision des comptes pour l'assemblée de la CPN.

## **Art. 10 Responsabilité**

---

- 10.1 La responsabilité de l'Association Commission paritaire de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.
- 10.2 Toute autre responsabilité des membres ou personnes responsables de l'association est explicitement exclue.

## **Art. 11 Dissolution**

---

- 11.1 L'assemblée de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. Elle a aussi besoin de l'accord des organes compétents des parties contractantes.
- 11.2 Les éventuels actifs sont partagés par moitié entre les membres (50% à suissetec et 50% à Unia et Syna).

## **Art. 12 Entrée en vigueur**

---

- 12.1 Ces statuts entrent en vigueur au 1er janvier 2025.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> janvier 2025

**Les parties contractantes**

**Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

Membre du CD  
Bruna Campanello

**Syna – Le syndicat**

Responsable politique syndicale,  
Droit et publique, Membre du CD  
Nora Picchi

La responsable de la branche  
Susanna Sabbadini

## **Annexe 2**

### **Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et la cotisation de base**

#### **Art. 1 Principe**

---

- 1.1 Le montant de la contribution aux frais d'exécution, de la contribution à la formation continue et de la cotisation de base est défini à l'art. 20 CCT.

#### **Art. 2 Contributions des salarié-e-s**

---

- 2.1 La cotisation du salarié-e est déduite chaque mois directement de son salaire. La déduction apparaît clairement sur la fiche de paie.
- 2.2 Ces contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formations continue déduites par l'employeur doivent être versées au moins annuellement au secrétariat de la CPN.

#### **Art. 3 Contributions des employeurs**

---

- 3.1 Les contributions des employeurs sont à verser au moins une fois par an au bureau de la CPN.

#### **Art. 4 Quittances**

---

- 4.1 A la fin de l'année ou au moment de la résiliation des rapports de travail, l'employeur donne aux salarié-e-s soumis à la convention une quittance concernant les contributions qu'ils ont versées pendant l'année civile en cours.
- 4.2 Les formulaires de quittance peuvent être demandés auprès des parties contractantes ou au bureau de la CPN. Les quittances établies par ordinateur et signées par l'employeur sont également acceptées.

#### **Art. 5 Rétrocession des contributions**

---

- 5.1 Les salarié-e-s membres d'une association signataire de la

convention bénéficiant du remboursement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue par l'association compétente sur présentation du reçu.

- 5.2 Ces quittances sont à présenter jusqu'à la fin de l'année suivante. Les présentations ultérieures doivent être motivées par écrit.

## **Art. 6 Organes d'exécution**

---

- 6.1 Le bureau de la CPN s'occupe de l'encaissement des contributions.
- 6.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base:
- a) adopter le budget, les comptes annuels et le rapport de contrôle;
  - b) ordonner des contrôles concernant le déroulement correct dans les entreprises;
  - c) elle est compétente pour procéder à d'éventuelles modifications des règlements concernant le financement pendant la durée de la convention.
- 6.3 Les réviseurs de la CPN agissent comme organe de contrôle: Ils ont les tâches suivantes:
- contrôle des comptes annuels;
  - élaboration d'un rapport de contrôle à l'attention de la CPN;
  - Vérification en collaboration avec le bureau de la CPN de l'exécution correcte des dispositions en matière de contribution aux frais d'exécution, des contributions à la formation continue et de cotisation de base.

## **Art. 7 Réalisation**

---

- 7.1 En tant que destinataire des contributions aux frais d'exécution, des contributions à la formation continue et de la cotisation de base, la CPN veille en collaboration avec les parties signataires de la CCT à l'application de l'obligation de

cotisation en vertu de l'art. 20 CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.

7.2 En cas de différends résultant de ce règlement, la CPN et le tribunal arbitral sont compétents.

## **Art. 8 Validité**

---

8.1 Cette annexe fait partie intégrante de la présente CCT.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> juillet 2013

### **Les parties contractantes**

#### **Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président  
Peter Schilliger

Le directeur  
Hans-Peter Kaufmann

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
Renzo Ambrosetti  
Ferrari

Un membre du comité directeur/  
Le responsable de la branche Aldo

#### **Syna – Le syndicat**

Le président  
Kurt Regotz

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

# Annexe 3

## 822.14 - Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises

(Loi sur la participation)

---

du 17 décembre 1993 (Etat le 1<sup>er</sup> janvier 2011)

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*

vu l'art. 34<sup>ter</sup>, al. 1, let. b, de la constitution fédérale<sup>1</sup>; vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993<sup>2</sup>,

*arrête:*

### Section 1 Dispositions générales

#### Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

#### Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

#### Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

#### Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

<sup>1</sup> [RS 1 3]

<sup>2</sup> FF 1993 I 757

## **Section 2 Représentation des travailleurs**

### Protection des travailleurs

#### **Art. 5 Election initiale**

- <sup>1</sup> Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.
- <sup>2</sup> L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.
- <sup>3</sup> L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

#### **Art. 6 Principes régissant les élections**

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

#### **Art. 7 Nombre de représentants**

- <sup>1</sup> Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.
- <sup>2</sup> La représentation compte trois membres au moins.

#### **Art. 8 Mandat**

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

## **Section 3 Droits de participation**

#### **Art. 9 Droit à l'information**

- <sup>1</sup> La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.
- <sup>2</sup> L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

#### **Art. 10 Droits de participation particuliers**

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.<sup>3</sup> sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>4</sup> et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>5</sup>;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations<sup>6</sup>;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.<sup>7</sup> l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

#### Section 4 Collaboration

##### Art. 11 Principe

- <sup>1</sup> La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.
- <sup>2</sup> L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

##### Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

- <sup>1</sup> L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.
- <sup>2</sup> Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

##### Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

<sup>3</sup> Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

<sup>4</sup> RS 832.20

<sup>5</sup> RS 822.11

<sup>6</sup> RS 220

<sup>7</sup> Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1<sup>re</sup> révision LPP), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004 (RO 2004 1677; FF 2000 2495).

**Art. 14** Devoir de discrétion

- <sup>1</sup> Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.
- <sup>2</sup> L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:
  - a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
  - b. les affaires personnelles des travailleurs.
- <sup>3</sup> Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.
- <sup>4</sup> Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.
- <sup>5</sup> Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

**Section 5 Organisation et procédure judiciaire****Art. 15**

- <sup>1</sup> Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.
- <sup>2</sup> Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.
- <sup>3</sup> ...<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Abrogé par le ch. II 27 de l'annexe 1 au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

**Section 6                    Dispositions finales**

**Art. 16**

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> mai 1994<sup>9</sup>

<sup>9</sup>                    ACF du 8 avril 1994

## Annexe 4

### Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social

Art. 333

---

1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.1)

1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.2)

Art. 333a)<sup>2)</sup>

---

1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:

- a) le motif du transfert;
- b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Art. 335d)<sup>2)</sup>

---

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

- 1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

---

1) Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2) Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)<sup>1)</sup>

---

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.<sup>2)</sup>

Art. 335f)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
  - a) les motifs du licenciement collectif;
  - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
  - c) le nombre des travailleurs habituellement employés;
  - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à
- 

1) Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2) Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h)<sup>1)</sup>

---

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs de négocier en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
  - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
  - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie:
  - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
  - b) avec la représentation des travailleurs;
  - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts

---

1) Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014(RO 2013 4111; FF 2010 5871).101

lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j<sup>1)</sup>

---

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.
- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k<sup>1)</sup>

---

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, 2e al., let. c) et 3e al.

---

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
  - c)<sup>2)</sup> sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.<sup>2)</sup>

Art. 336a, 3e al.

---

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.<sup>2)</sup>

---

1) Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

2) Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

# Annexe 5.1

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

du 16 décembre 2013

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,  
*arrête:*

### **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2013, est étendu.

### **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Genève, Vaud et Valais.

<sup>2</sup> Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:

- a. Ferblanterie/enveloppe du bâtiment;
- b. Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles;
- c. Chauffage;
- d. Climatisation/froid;
- e. Ventilation;
- f. Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 220 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

<sup>1</sup> **RS 221.215.311**

## Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

Sont exceptées les entreprises de fabrication et de commerce dans la mesure où la livraison, le montage et la maintenance se limitent exclusivement à des composants et produits réalisés par ces entreprises ainsi que les entreprises de froid artisanales.

Sont en outre exceptés:

- a. Les membres de la famille des employeurs;
- b. Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef du montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;
- c. Le personnel commercial;
- d. Les salarié(e)s affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul.

Sont applicables aux apprentis ayant commencé leur apprentissage à partir de 2014 les articles suivants de la CCT: art. 25 (temps de travail), art. 31 (jours fériés), art. 34 (indemnisation des absences) et art. 40 (allocation de fin d'année).

<sup>3</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 20). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

**Art. 4**

<sup>1</sup> Les arrêtés du Conseil fédéral du 20 octobre 2009, du 10 janvier 2011, du 22 mars 2011, du 6 février 2012, du 13 décembre 2012 et du 23 avril 2013<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment sont abrogés.

2            **RS 823.20**

3            Odét; **RS 823.201**

4            **FF 2009 7231, 2011 1295 3349, 2012 1323 9021, 2013 2765**

2

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

<sup>2</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2018.

16 décembre 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail**

---

### **dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2013 entre

l'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec),  
*d'une part*

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,  
*d'autre part*

---

#### **Clauses étendues**

**Art. 4** Coopération et obligation de paix

4.11 Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357b du 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.

**Art. 6** Conventions d'entreprises

6.1 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue par ces derniers ... peuvent négocier des solutions différant ... 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 les salarié-e-s soumis.

a) Service de piquet (art. 43 CCT)

b) ...

c) ...

d) Règlement sur les frais/trajet du travail (art. 44 CCT)

e) ...

6.2 ... Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des salarié-e-s ne parviennent pas à s'entendre.

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

**Art. 9** Divergences d'opinion/procédure de médiation

9.4 A l'intérieur de l'entreprise

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. ...

**Art. 10** Commission paritaire (CP)

10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

- a) ...
- b) assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base selon les directives de la CPN;
- c) ...
- d) ...
- e) exécuter les contrôles de comptabilité des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN;
- f) assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;
- g) fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, ... , des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- h) encourager la formation continue;
- i) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;
- 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 let. h) CCT;
- l) ...

10.3 En vertu des art. 11.4 let. a), b), e), f), g), h), i) et k) 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.

10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.

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.

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

**Art. 11** Commission paritaire nationale (CPN)

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. 357b du Code des obligations. Le siège de cette commission se trouve à Berne.

11.4 Compétences de la CPN:

- a) application et exécution de la présente CCT;
- b) ...
- 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) ...
- f) ...
- 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 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 de la cotisation de base;
- k) ...
- l) fixation et encaissement des frais de contrôle, ... , des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- m) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT;
- n) ...
- o) ...

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.

11.7 La décision concernant

- a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;
- b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO incombe à la commission CPN constituée d'un représentant élu des employeurs et des salarié-e-s respectivement.

Les recours contre les décisions de la commission CPN demeurent réservés à la voie de droit ordinaire.

**Art. 13** Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles

a) Infractions des employeurs

13.1 ... 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.

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.

b) Infractions des salarié(e)s

13.4 Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.

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.

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. 13.13 CCT.

c) Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles

13.7 Sur demande motivée, l'organe de contrôle ... 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.

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.

**Contribution aux frais d'exécution et cotisation de base, sûretés**

**Art. 20** Contribution aux frais d'exécution et cotisation de base, sûretés

a) Contributions aux frais d'exécution et cotisation de base

20.1 La contribution aux frais d'exécution 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 en vertu de l'art. 20.1 CCT. ...

20.3 ...

a) Contributions des salarié-e-s

Tous les salarié-e-s soumis versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de 25 francs 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 ... versent une contribution aux frais d'exécution de 25 francs par mois pour chaque salarié-e soumis ... . En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de 240 francs par an, soit 20 francs par mois. Les mois entamés 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.

20.5 ... 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.

b) Sûretés

20.8 Principe

Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution 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, ver-

ser 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 2000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5000 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 2000 francs.

---

Volume de la  
commande à  
partir de

Volume de la  
commande  
jusqu'à

Montant de la caution

	Fr. 2 000.–	Pas de caution obligatoire
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 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.

20.11 Affectation de la caution

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 et les cotisations de base conformément à l'art. 20 CCT.

20.12 Sollicitation de la caution

Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, conformément à l'art. 20.8 CCT, 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. A 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

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut prélever la caution.

20.13 Si les conditions visées à l'art. 20.12 CCT 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 et de la contribution de base), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

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.

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.

20.16 Renflouement de la caution après imputation

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.

20.17 Libération de la caution

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:

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 du bâtiment (juridiquement et de facto);

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.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

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 et les cotisations de base ont été payées dûment et;

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.

20.18 Sanction en cas de non versement de la caution

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

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

requis; 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.

20.19 Gestion de la caution

La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

20.20 For juridique

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.

## **Droits et obligations, formation continue**

### **Art. 22** Obligations des employeurs et du salarié-e-s

a) Obligations des employeurs

22.1 Rapport de travail

...

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 ...

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.

22.4 Prévention des maladies et des accidents

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.

22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.

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.

22.8 Remise de matériel, d'outils et de documents L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:

a) le matériel nécessaire;

b) les documents de travail nécessaires et

c) 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.

- 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.
- 22.12 Interdiction du travail au noir  
L'employeur ne doit pas commettre d'infractions au sens de l'art. 321a al. 3 CO en employant des salarié-e-s.
- b) Obligations des salarié-e-s
- 22.13 Obligation de diligence et de fidélité  
Le salarié-e exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauve-garde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
- 22.14 Soins à apporter au matériel et à l'outillage  
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.
- 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.
- 22.16 Le salarié-e signalera sans délai les éventuels dommages et les événements particuliers à l'employeur.
- 22.17 Prévention des maladies et des accidents  
Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
- 22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.
- 22.19 Interdiction du travail au noir  
Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel rémunéré pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.
- 22.20 Obligation de restituer  
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.
- 22.21 ... service de piquet  
... Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.

#### 22.22 Instructions à observer

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.

#### **Art. 23** Promotion de la formation continue

23.2 ... les salarié-e-s ont droit à trois jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle.

#### **Art. 24** Formation continue spéciale

24.1 En complément de la promotion de la formation continue définie selon l'art. 23 CCT, les salarié-e-s exécutant des fonctions dans les activités suivantes peuvent prétendre à une journée de travail payée supplémentaire pour la formation continue selon les let. a)–e):

- a) experts professionnels;
- b) membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
- c) salarié-e-s assumant à titre secondaire la fonction de formateur d'apprentis;
- d) salarié-e-s assumant une responsabilité extra-professionnelle dans l'une des organisations syndicales contractantes pour participer à la conférence de branche;
- e) salarié-e-s mandatés dans leur entreprise pour les questions ayant trait à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement.

#### **Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée**

##### **Art. 25** Temps de travail

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. ...

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

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.

25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2080 heures par année. ... 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.

25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

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.

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.

25.7 L'employeur définit une période de décompte de 12 mois à la fin d'un trimestre. A la fin de cette période, un maximum de 80 heures en plus ou en moins (hors heures anticipées ou vacances anticipées à la demande du salarié-e) peuvent être reportées sur la période suivante sur la base de la durée annuelle de travail selon l'art. 25.2 CCT. Les soldes d'heures négatifs au-delà de cette limite ne doivent pas être rattrapés par le salarié-e dans la mesure où ces heures ont été ordonnées par l'employeur. Les heures excédentaires au-delà de cette limite seront considérées comme heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être indemnisées dans un délai de 6 mois soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément. C'est l'employeur qui choisit après consultation du salarié-e. Dans l'impossibilité de compenser d'éventuelles heures supplémentaires par des congés de durée équivalente parce que les rapports de travail prennent fin, celles-ci devront être payées avec un supplément de +25 % (125 % au total) Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être compensé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

**Art. 26** Observation de la durée du travail

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.

- 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.
- 26.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.
- 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.
- 26.5 Interruption du travail, pauses
- 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.
  - 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.
  - c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

**Art. 27** Heures de travail anticipées

- 27.1 L'employeur et les salarié-e-s fixent les jours à anticiper au début de chaque année.
- 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.

**Art. 29** Vacances

- 29.1 Durée des vacances (jours ouvrés par an):

<hr/> <hr/> Catégorie/année <hr/> <hr/>	
Jusqu'à 20 ans révolus	27 jours
20–35 ans	25 jours
36–49 ans	25 jours
50–54 ans	27 jours
55–60 ans	28 jours
61–65 ans	30 jours

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile où l'âge déterminant est atteint.

29.2 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accident pendant 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.

29.3 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.

**Art. 30** Réduction du droit aux vacances/date des vacances/salaire afférent aux vacances

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 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 travailler 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.

30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois en raison d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'un douzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.

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.

30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois au total au cours d'une année civile, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).

30.8 Salaire afférent aux vacances

... 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<sup>e</sup> salaire (8.33 %).

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.

**Art. 31** Jours fériés

- 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.
- 31.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonale et définis dans les dispositions complémentaires.
- 31.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. ...

**Art. 32** Indemnisation des jours fériés

- 32.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.
- 32.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 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.
- 32.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée au salarié-e si celui-ci ne se présente pas au travail sans motif valable la veille ou le lendemain.

**Art. 33** Retraite modulée

- 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.
- 33.2 Il y a lieu de tenir compte des conditions suivantes:
- 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 ... 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<sup>e</sup> 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.

**Art. 34** Indemnisation des absences

34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:

- a) en cas de mariage du salarié-e ..... 2 jours
- b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à lacérémonie  
1 jour
- c) en cas de naissance d'un enfant du salarié-e ..... 1 jour
- d) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents ..... 3 jours
- e) 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
- f) en cas de libération du service militaire ..... 1 jour
- g) en cas de journée d'information pour le recrutement ..... 1 jour
- h) 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
- i) Pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soin légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment ... jusqu'à 3 jours

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.

**Salaires, allocations**

**Art. 36** Salaire au rendement

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.

**Art. 37** Décompte du salaire et du traitement

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.

37.2 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

---

L'employeur veillera à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.

- 37.3 Si le salarié-e quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de sortie.
- 37.4 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.
- 37.5 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).

**Art. 38** Versement du salaire ou du traitement

- 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.
- 38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Ce décompte 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.

**Art. 39** Salaires minimaux

- 39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimaux sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 10.2 let. k) et

11.4 let. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.

- 39.3 Catégories de salariés

a) Monteur 1

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

b) Monteur 2a

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

c) Monteur 2b

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

d) Monteur 2c

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

**Art. 40** Allocation de fin d'année

- 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.
- 40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.
- 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.
- 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.

**Art. 42** Suppléments pour heures supplémentaires

- 42.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.
- 42.2 Sont considérées comme heures supplémentaires normales celles qui ne sont pas effectuées de nuit ou les dimanches et jours fériés (cf. l'art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle du travail. En cas de rapport de travail à l'année, les heures supplémentaires normales sont à compenser par des congés équivalents dans la période de décompte définie selon l'art. 25.7 CCT. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes:
- a) Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou
- b) Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures
- 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 let. b) CCT.

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment. ACF

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.

**Art. 43** Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet

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:

	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 moins de 25 nuits par année civile.	23h00– 06h00	50 %

43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient ... une bonification en temps de 10 % du travail de nuit effectivement accompli.

43.4 En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l'entreprise, les suppléments suivants sont à payer pour les travaux suivants ... :

- Travail du dimanche et des jours fériés: 100 %
- Travail de nuit (23h00–06h00): 50 %

**Art. 44** Indemnisation des frais pour travaux externes

44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.

44.3 A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des ... conventions d'entreprise selon l'art. 6 CCT, on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.

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.

**Art. 45** Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.

45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.

- 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.
- 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.
- 45.5 Par le versement de ces indemnités, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'art. 327b, al. 1 et 2 CO, et tous les droits du salarié-e ressortant de l'utilisation du véhicule sont satisfaits.

**Art. 46** Indemnisation à la suite de circonstances particulières

- 46.1 Pour certains travaux impliquant de graves inconvénients tels que des risques particuliers et des tâches particulièrement salissantes, des circonstances de travail extraordinaires, le service de piquet, etc., des indemnités supplémentaires peuvent être versées au cas par cas.

**Prestations sociales**

**Art. 49** Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire

- 49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis ... 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 incluse, ... .
- 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.
- 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.
- 49.4 Si aucun délai de carence n'a été fixé, les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e. Si un délai de carence a été fixé, le salarié-e ne paye pas plus de la moitié de la prime d'assurance calculée à partir du 3<sup>e</sup> jour.
- 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.

**Art. 50** Conditions d'assurance

50.1 Les conditions prévoient:

- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le début de celle-ci à hauteur de 80 % du salaire effectif, ... mais hors frais;
- b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies;
- c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
- d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;
- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum;
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique;
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence);
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50 %.

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.

50.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant l'âge de 65 et 64 ans respectivement, l'employeur se met en rapport avec son assureur et informe les intéressés des dispositions correspondantes.

50.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

**Art. 54** Assurance-accidents non professionnels, primes

54.4 L'employeur est ... tenu d'informer le salarié-e en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin ... ou tombe sous 50 % du salaire normal.

**Art. 55** Paiement du salaire en cas de service militaire, service civil ou de protection civile

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.

- 55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant en tant que recrue:
- Pendant l'école de recrues en qualité de recrue:
- a) pour les personnes faisant service sans enfants: 50 % du salaire
  - b) pour les personnes faisant service avec enfants 80 % du salaire
  - c) pendant les autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année civile:
    - pour les obligations dépassant cette période: 100 % du salaire
    - pour les personnes faisant service 80 % du salaire
  - d) pour les militaires en service long pendant 300 jours, dans la mesure où ils restent engagés pendant encore 6 mois au moins auprès de l'employeur actuel après le service. 80 % du salaire

## Résiliation

### Art. 59 Résiliation en général

- 59.3 La résiliation doit être notifiée par écrit. ... Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. ...

### Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai

- 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.

### Art. 61 Résiliation après la période d'essai

- 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.

### Art. 63 Interdiction de résiliation pour l'employeur

- 63.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
- a) ...
  - b) ...
  - c) à partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le salarié-e est en incapacité de travail à 100 % en raison d'une maladie ou d'un accident;
  - d) ...
  - e) ...

**Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base**

---

**Art. 1** Principe

- 1.1 Le montant de la contribution aux frais d'exécution et de la cotisation de base est défini à l'art. 20 CCT.

**Art. 2** Contributions des salarié-e-s

- 2.1 La cotisation du salarié-e est déduite chaque mois directement de son salaire. La déduction apparaît clairement sur la fiche de paie.
- 2.2 Ces contributions aux frais d'exécution déduites par l'employeur doivent être versées au moins annuellement au secrétariat de la CPN.

**Art. 3** Contributions des employeurs

- 3.1 Les contributions des employeurs sont à verser au moins une fois par an au bureau de la CPN.

**Art. 4** Quittances

- 4.1 A la fin de l'année ou au moment de la résiliation des rapports de travail, l'employeur donne aux salarié-e-s soumis à la convention une quittance concernant les contributions qu'ils ont versées pendant l'année civile en cours.
- 4.2 Les formulaires de quittance peuvent être demandés auprès des parties contractantes ou au bureau de la CPN. Les quittances établies par ordinateur et signées par l'employeur sont également acceptées.

**Art. 6** Organes d'exécution

- 6.1 Le bureau de la CPN s'occupe de l'encaissement des contributions.
- 6.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution et les cotisations de base:
- a) ...
  - b) ordonner des contrôles concernant le déroulement correct dans les entreprises;
  - c) ...

## 2. Salaires minimaux (Art. 39 CCT)

### Monteur 1

Travailleurs avec certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, capables de travailler de façon autonome.

---

Catégorie	par mois	par heure
– dans la 1 <sup>re</sup> année suivant l'examen de CFC	4000.–	23.08
– dans la 3 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	4300.–	24.81
– dans la 5 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	4700.–	27.12

---

### Monteur 2a

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal.

---

Catégorie	par mois	par heure
– dans la 1 <sup>re</sup> année suivant l'examen de CFC	3800.–	21.93
– dans la 2 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3900.–	22.50
– dans la 3 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	4050.–	23.37
– dans la 4 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	4300.–	24.81

---

### Monteur 2b

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

---

Catégorie	par mois	par heure
– la 1 <sup>re</sup> année suivant l'examen de CFC	3650.–	21.06
– la 2 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3800.–	21.93
– la 3 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3950.–	22.79
– la 4 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	4150.–	23.95

---

Monteur 2c

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

---

Catégorie	par mois	par heure
– la 1 <sup>re</sup> année suivant l'examen de CFC	3550.–	20.48
– la 2 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3650.–	21.06
– la 3 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3750.–	21.64
– la 4 <sup>e</sup> année suivant l'examen de CFC	3900.–	22.50

---

Si les salaires minimaux susmentionnés ne peuvent être versés en raison d'une situation spéciale et pour des raisons qui tiennent à la personne du travailleur, une demande dûment justifiée de dérogation au salaire minimum sera soumise à la CPN ou à la CP, selon l'art. 10.2 let. l) CCT ou l'art. 11.4 let. h) CCT.

La CPN l'évaluera sous l'angle de l'encouragement de l'intégration et de son caractère socialement supportable. Le formulaire de demande peut s'obtenir auprès du secrétariat de la CPN ou sur son site Internet.

**3. Indemnisation des frais pour travaux externes (Art. 44 CCT)**

En vertu de l'art. ... 44.2 CCT, le travailleur a droit à une indemnisation des frais pour travaux externes lorsque le lieu de travail externe est situé

– au-delà d'un rayon de 10 km ou

– ...

à partir du domicile de l'entreprise/du lieu de l'emploi.

Compte tenu de l'art. 44.3 CCT, l'allocation pour repas de midi s'élève à 15 francs par jour.

**4. Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé (Art. 45**

CCT) En vertu de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de

0.60 francs/km.

## Annexe 5.2

### **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

---

Modification du 30 janvier 2015

---

*Le Conseil fédéral suisse arrête:*

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 et du 20 février 2014, qui étendent la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment, sont modifiés comme suit:

#### **Art. 3**

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue (art. 20 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 et du 20 février 2014<sup>1</sup>, est étendu:

<sup>1</sup> FF 2014 701 2273

**Art. 20.3** Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue

...

a) Contributions des travailleuses et travailleurs

Tous les travailleuses et travailleurs soumis ... versent une contribution aux frais d'exécution de 20 francs et une contribution à la formation continue de 5 francs, soit au total 25 francs par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des employeurs

Tous les employeurs soumis ... versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de 20 francs et une contribution pour la formation continue de 5 francs, soit au total 25 francs par mois pour chaque salariée soumise .... En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de 240 francs par an, soit 20 francs par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins. Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2015 et a effet jusqu'au 30 juin 2018.

30 janvier 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## Annexe 5.3

### **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

---

Prolongation et modification du 20 décembre 2018

---

*Le Conseil fédéral suisse arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013, du 20 février 2014, du 30 janvier 2015, du 28 mars 2017 et du 7 juin 2018<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment, est prorogée.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 mentionné sous le chiffre I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 2*

<sup>2</sup> Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs (entreprise et parties d'entreprise) et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans le second œuvre dans les domaines suivants:

- a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment;
- b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles;  
sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments;
- c) Chauffage;
- d) Climatisation/froid;
- e) Ventilation;

<sup>1</sup> FF **2014** 701 2273, **2015** 1605, **2017** 3013, **2018** 3613

e) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 230 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

Sont exceptées les entreprises de froid professionnel. Les fabricants et fournisseurs sont exceptés des lors que le montage et l'entretien se limitent exclusivement aux composants et produits qu'ils ont fabriqués eux-mêmes.

Sont en outre exceptés:

- a) Les membres de la famille des employeurs;
- b) Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef de montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;
- c) Le personnel commercial;
- d) Les salarié(e)s affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul.

Sont applicables aux apprentis ayant commencé leur apprentissage à partir de 2014 les articles suivants de la CCT: art. 25 (temps de travail), art. 31 (jours fériés), art. 34 (indemnisation des absences) et art. 40 (allocation de fin d'année).

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la CCT dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

*Art. 13, 13.1 et 13.8* (Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles)

a) Infractions des employeurs

13.1 . Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la commission CPN ou de la CP.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation pécuniaire soustraite au travailleur.

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs:

1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;

3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses engagements;
  4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
  5. récurrence 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.
- c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle pour chaque travail effectué au noir.
  - d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 13.7 CCT se voit infliger une peine conventionnelle. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
  - e) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 13.7 et l'art. 13.8 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle.
  - f) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.7 CCT, exige préalablement par écrit en bonne et due forme, et qui par là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle.
  - g) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 20 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
  - h) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
- 13.8 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.7 CCT pendant la durée prévue par la loi mais au moins pendant 5 ans. -

*Art. 23, 23.2* (Promotion de la formation continue)

23.2 Les salarié-e-s ont droit à cinq jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle .

*Art. 24* (Formation continue spéciale)

*Abrogée*

*Art. 25, 25.7* (Temps de travail)

25.7 L'employeur définit une période de décompte de 12 mois à la fin d'un trimestre. À 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 sala-

1051

rié-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 du aux instructions de l'employeur ne peut être compensé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

*Art. 28, 28.3* (Heures supplémentaires)

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.

*Art. 34a, 34a.1 et 34a.2* (Congé de maternité ou de paternité)

34a.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines. L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15<sup>e</sup> et la 16<sup>e</sup> semaine.

34a.2 Le travailleur a droit, en plus du jour de congé en cas de naissance prévu à l'art. 34.1 lit. c, à 3 jours de congé de paternité payé, à prendre dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

*Art. 39, 39.3* (Salaires minimaux)

39.3 Catégories de salariés

a) Installateur 1

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

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.

c) Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

*Art. 42, 42.1 et 42.2* (Suppléments pour heures supplémentaires)

- 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 %.
- 42.2 Les majorations pour heures supplémentaires sont calculés de la façon suivante:
- Pour les salarié-e-s rémunérés au mois: salaire brut horaire plus part du 13<sup>e</sup> mois (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés).
  - Pour les salarié-e-s rémunérés à l'heure: salaire brut horaire plus part du 13<sup>e</sup> mois plus supplément pour vacances/jours fériés.

*Art. 43, 43.4* (Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet)

- 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 180 francs doit être payé.

*Art. 50, 50.1 et 50.3* (Conditions d'assurance)

50.1 Les conditions prévoient:

- Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le début de celle-ci à hauteur de 80 % du salaire (sans frais); les salarié-e-s ayant travaillé au moins 10 ans dans l'entreprise ont droit au versement de 90 % de leur salaire (sans frais) pendant six mois;
- 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;
- Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
- En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;
- 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;
- Les prestations de maternité prescrites dans la LAMa<sup>2</sup> sont fournies en complément de l'assurance maternité publique;

- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effec-

<sup>2</sup> Loi fédérale sur l'assurance-maladie, LAMal; RS **832.10**

- tuer 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<sup>3</sup> est en place;
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
  - i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50 %.
  - j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.
- 50.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant atteint l'âge ordinaire de la retraite, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.

<sup>3</sup> Loi sur le contrat d'assurance, LCA; RS 221.229.1

### 3. Salaires minimums (Art. 39 CCT)

Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3.

#### Installateur 1

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	par mois	par heure
- dans la 1 <sup>re</sup> année après le CFC	4100.-	23.66
- dans la 3 <sup>e</sup> année après le CFC	4400.-	25.39
- dans la 5 <sup>e</sup> année après le CFC	4900.-	28.27
- dans la 7 <sup>e</sup> année après le CFC	5100.-	29.43

#### 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.

Catégorie	par mois	par heure
- dans la 1 <sup>re</sup> année après le CFC	3800.-	21.93
- dans la 2 <sup>e</sup> année après le CFC	3900.-	22.50
- dans la 3 <sup>e</sup> année après le CFC	4100.-	23.66
- dans la 4 <sup>e</sup> année après le CFC	4300.-	24.81

#### Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	par mois	par heure
- dans la 1 <sup>re</sup> année d'engagement	3700.-	21.35
- dans la 2 <sup>e</sup> année d'engagement	3750.-	21.64
- dans la 3 <sup>e</sup> année d'engagement	3800.-	21.93
- dans la 4 <sup>e</sup> année d'engagement	4000.-	23.08

**4. Indemnisation des frais pour travaux externes (Art. 44 CCT)**

En application des art. . 44.2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe est éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement.

En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de 15 francs par jour.

**5. Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

(Art. 45 CCT)

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de 0.70 francs/km.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019 et a effet jusqu'au 30 juin 2023.

20 décembre 2018

Le président de la Confédération,  
Le chancelier de la Confédération,

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Alain Berset  
Walter Thurnherr

## Annexe 5.4

### **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

Prorogation et modification du 16 août 2022

---

*Le Conseil fédéral suisse  
arrête:*

#### I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013, du 20 février 2014, du 30 janvier 2015, du 28 mars 2017, du 7 juin 2018, du 20 décembre 2018 du 19 mars 2019 et du 24 mars 2020, qui étendent la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment, est prorogée.

#### II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la CCT dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

*Art. 34, 34.1 Bst. c (Indemnisation des absences)*

34.1.c Abrogée

Art. 34a, 34a.2 (Congé de maternité ou de paternité)

34a.2 Tous les travailleurs soumis ... ont droit à dix jours de congé de paternité selon l'art. 329g CO 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.

1 FF 2014 701, 2273; 2015 1605; 2017 3013; 2018 3613, 1049; 2019 2837; 2020 2491  
FF 2022 2113

Art. 49, 49.1, 49.3, 49.4 et 49.7 (Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire)

- 49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis ... 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, ...
- 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.
- 49.4 Les cotisations de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e.
- 49.7 L'employeur est exempté du devoir de payer le salaire pendant un jour par cas de maladie (carence non payée).

*Art. 50, 50.1 let.a (Conditions d'assurance)*

50.1 Les conditions prévoient:

- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 90 % du salaire brut (sans frais);

FF 2022 2113

**1. Durée du travail** (art. 25 CCT)

En vertu de l'art. 25.2 CCT, la durée annuelle de travail brute pour 2022 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) se monte à 2080 heures.

**2. Adaptation des salaires** (art. 41 CCT)

Toutes les entreprises soumises ... accordent à l'ensemble des salariés soumis ... une augmentation de 60 francs par mois à la date de référence du 1er janvier 2022. Les salariés engagés à partir du 1er juillet 2021 ne sont pas pris en compte. Les augmentations de salaire octroyées depuis le 1er juillet 2021 en sont déduites. Les adaptations des échelons de salaire minimaux sont assimilées à des augmentations de salaire.

*La partie restante de cette annexe demeure inchangée.*

III

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er juillet 2021 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'Annexe 8 CCT.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2022 et a effet jusqu'au 30 juin 2024.

16 août 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Der Bundespräsident: Ignazio Cassis  
Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

# Annexe 5.5

## **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

Prorogation et modification du 5 février 2024

---

Le Conseil fédéral suisse, arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013, du 20 février 2014, du 30 janvier 2015, du 28 mars 2017, du 7 juin 2018, du 20 décembre 2018, du 19 mars 2019, du 24 mars 2020, du 16 août 2022 et du 11 mai 2023<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment, est prorogée jusqu'au 30 juin 2025.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifie la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Annexe 8

### **1. Durée du travail (art. 25 CCT)**

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2024 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2096 heures.

### **2. Adaptation des salaires (art. 41 CCT)**

Toutes les entreprises accordent à l'ensemble des salarié-e-s soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de 120 francs par mois à la date de référence du 1er janvier 2024. Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Les salarié-e-s engagés depuis le 1er octobre 2023 ne sont pas concernés. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2023 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

### **3. Salaires minimums (Art. 39 CCT)<sup>2</sup>**

Les salaires minimaux installateur 1 et installateur 2 sont augmentés. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3.

### Installateur 1

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	par mois	par heure
– dans la 1 <sup>re</sup> année après le CFC	4500.–	25.97
– dans la 3 <sup>e</sup> année après le CFC	4800.–	27.70
– dans la 5 <sup>e</sup> année après le CFC	5100.–	29.43
– dans la 7 <sup>e</sup> année après le CFC	5400.–	31.16

### 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.

Catégorie	par mois	par heure
– dans la 1 <sup>re</sup> année après la fin de l'apprentissage	3900.–	22.50
– dans la 2 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4000.–	23.08
– dans la 3 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4200.–	24.24
– dans la 4 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4400.–	25.39

2 Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

### Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	par mois	par heure
– dans la 1 <sup>re</sup> année d'engagement	3700.–	21.35
– dans la 2 <sup>e</sup> année d'engagement	3750.–	21.64
– dans la 3 <sup>e</sup> année d'engagement	3800.–	21.93
– dans la 4 <sup>e</sup> année d'engagement	4000.–	23.08

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN ou à la CP conformément aux art. 10.2 lit I) CCT et 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN. La partie restante de cette annexe demeure inchangée.

### III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er mars 2024 et a effet jusqu'au 30 juin 2025.

5 février 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

## Annexe 5.6

### **Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment**

Prorogation et modification du 9 mai 2025

---

Le Conseil fédéral suisse, arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013, du 20 février 2014, du 30 janvier 2015, du 28 mars 2017, du 7 juin 2018, du 20 décembre 2018, du 19 mars 2019, du 24 mars 2020, du 16 août 2022, du 11 mai 2023 et du 5 février 2024<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2029.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 et du 20 décembre 2018<sup>2</sup> mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 2*

<sup>2</sup> Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs (entreprise et parties d'entreprise) et travailleurs dans les entreprises d'installation et de préfabrication, de réparation et de services intervenant dans le second œuvre dans les domaines suivants:

- a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment;
- b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles; sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments;
- c) Chauffage;
- d) Climatisation/froid;

<sup>1</sup> FF 2014 701, 2273; 2015 1605; 2017 3013; 2018 3613; 2019 1049, 2837; 2020 2491,

2022 2113; 2023 1201; 2024 310

<sup>2</sup> FF 2014 701; 2019 1049

FF 2025 1537

- e) Ventilation;
- f) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 230 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

Sont exceptées les entreprises de froid professionnel. 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.

Sont en outre exceptés:

- a) Le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille;
- b) Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef du montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;
- c) Les salarié(e)s affectés principalement à des activités de planification technique, à savoir à plus de 50 %, de projet ou de calcul.

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), art. 40 (13e salaire mensuel) et art. 44 (indemnisation des frais pour travaux externes).

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

#### *Art. 6 Conventions d'entreprises*

*Abrogé*

#### *Art. 10, 10.2 et 10.5*

(Commission paritaire (CP))

10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

- [...]
- b) assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et de formation continue et la cotisation de base selon les directives de la CPN;
- [...]
- e) exécuter les contrôles d'entreprise (contrôles de comptabilité) des salaires et des chantiers y compris les rapports de contrôle, selon les directives écrites de la CPN;
- f) assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;

- g) En cas de violation constatée, fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, [...], des frais de procédure et des amendes conventionnelles; [...]
- i) encourager la formation continue;
- j) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;
- k) Abrogé; [...]

[...]

*Art. 11, 11.4, 11.5 et 11.7*

(Commission paritaire nationale (CPN))

11.4 Compétences de la CPN:

- 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 de 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 de formation continue et de la cotisation de base; [...]
- k) fixation et encaissement des frais de contrôle, [...], des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- l) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT; [...]

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.

11.7 La décision concernant

- a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;
- b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT respectivement à la DFO, sont soumises à une procédure en deux étapes [...]. L'usage des voies de droit ordinaires demeure réservé.

*Art. 13, 13.1, 13.3, 13.5 et 13.10*

(Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles)

a) Infractions des employeurs

13.1 [...] 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.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. La peine conventionnelle peut s'élever jusqu'à 120 000 francs. Si le montant des prestations pécuniaires retenues est supérieur à 120 000 francs, la CPN ou la CP est en droit d'infliger une pénalité encore plus élevée (max. 110% du montant des prestations pécuniaires retenues).

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants:

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.

c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à 10 000 francs pour chaque travail effectué au noir.

d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 13.7 CCT se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à 8 000 francs. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.

e) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 13.7 et l'art. 13.8 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle jusqu'à 20 000 francs.

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 jusqu'à 20 000 francs.

FF 2025 1537

- g) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 20 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
  - h) 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 jusqu'à 20 000 francs.
  - 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 jusqu'à 20'000 CHF.
  - j) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
  - 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 jusqu'à 20 000 francs.
- 13.3 Abrogé
- 13.5 Abrogé
- 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.

*Art. 20, 20.17*

(Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés)

20.17 Libération de la caution

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:

- 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 du bâtiment (juridiquement et de facto);
- b) au plus tôt 6 mois après l'achèvement de l'activité en Suisse de l'entreprise détachant des travailleurs active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- 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 et les cotisations de base ont été payées dûment et;
- 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.

*Art. 22, 22.1, 22.3, 22.8 et 22.13-22.16*

(Obligations des employeurs et du salarié-e-s)

- a) Obligations des employeurs
- 22.1 Rapport de travail
- [...]
- 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 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, ainsi que la durée hebdomadaire du travail [...].
- 22.3 Collaboration avec les salarié-e-s  
Abrogé
- 22.8 Remise de matériel, d'outils et de documents  
L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:
  - a) le matériel nécessaire;
  - b) les documents de travail nécessaires et
  - c) l'outillage approprié et en bon état.
- 22.13 Obligation de diligence et de fidélité  
Abrogé
- 22.14 Soins à apporter au matériel et à l'outillage  
Abrogé
- 22.15 Abrogé
- 22.16 Abrogé

*Art. 25 Temps de travail, temps de déplacement*

- 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. [...]  
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.
- 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 calculé 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.

- 25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur.
- 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.
- 25.6 Les trajets entre le lieu d'engagement contractuel et le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail rémunéré.
- 25.7 Les déplacements entre différents lieux de travail sont considérés comme du temps de travail payé.
- 25.8 Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, la solution suivante est appliquée.  
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. [...]
- 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.
- 25.10 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectué qui dépassent une limite hebdomadaire de 40 heures (temps plein).  
La réglementation des heures supplémentaires doit être effectuée conformément à l'art. 28 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.

*Art. 26, 26.1 et 26.4*

(Observation de la durée du travail)

- 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.
- 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.

*Art. 28 Heures supplémentaires*

- 28.1 Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail dépassant la durée normale du travail fixée à l'art. 25.2 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.

Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles sont ordonnées ou visées ultérieurement par l'employeur ou son représentant.

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.

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). 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.

28.2 Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 41<sup>e</sup> heure jusqu'à la 45<sup>e</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires A et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires A séparé.

Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 46<sup>e</sup> heure jusqu'à la 50<sup>e</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires B et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires B séparé.

La même systématique s'applique pour le travail à temps partiel.

28.3 Les soldes des deux compteurs d'heures supplémentaires A et B doivent être indiqués chaque mois.

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.

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%.

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. 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.

- 28.4 Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit:
- a) pour les travailleurs mensualisés: Salaire brut par heure plus part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés).
  - b) pour les travailleurs rémunérés à l'heure: Salaire brut par heure plus part du 13<sup>e</sup> salaire plus supplément pour vacances/jours fériés.

*Art. 29, 29.1, 29.2 et 29.4*

(Vacances)

- 29.1 Durée des vacances (jours ouvrés par an):
- |   |          |
|---|----------|
| Jusqu'au 20 <sup>e</sup> anniversaire         | 27 jours |
| 21 <sup>e</sup> –49 <sup>e</sup> anniversaire | 25 jours |
| 50 <sup>e</sup> –54 <sup>e</sup> anniversaire | 27 jours |
| 55 <sup>e</sup> –60 <sup>e</sup> anniversaire | 28 jours |
| 61 <sup>e</sup> –65 <sup>e</sup> anniversaire | 30 jours |
- 29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile dans laquelle tombe l'anniversaire concerné.
- 29.4 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le salariée doit justifier de manière compréhensible l'incapacité de travail totale (en règle générale par un certificat médical).

*Art. 30, 30.1, 30.2 et 30.4*

(Réduction du droit aux vacances/date des vacances/salaire afférent aux vacances)

- 30.1 Les absences non imputables à la faute du salariée 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.
- 30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois d'absence en raison d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'un douzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.

- 30.4 Si le salariée est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois absence au total au cours d'une année civile, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).

*Art. 33 Retraite modulée*

*Abrogé*

*Art. 34 Indemnisation des absences*

- 34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:
- a) en cas de mariage du salariée 2 jours
  - b) en cas de mariage d'un enfant du salariée 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 soin légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment ... jusqu'à 3 jours
  - i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier) jusqu'à 3 jours
- 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.
- 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 salariée touche déjà une prestation de remplacement pour ce jour.

*Art. 37 Paiement du salaire*

- 37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Un salaire horaire n'est 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.

- 37.2 Abrogé
- 37.3 L'employeur est tenu à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Abrogé
- 37.5 Abrogé
- 37.6 Abrogé

*Art. 39 Salaires minimaux<sup>3</sup>*

- 39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimaux sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 11.4 let. h) CCT.  
Celle-ci statuera sur la demande.
- 39.3 Catégories de salariés
  - a) Installateur CFC  
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.
  - 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.
  - c) Installateur sans formation  
Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

*Art. 40 13e salaire mensuel*

- 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.
- 40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.
- 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.
- 40.4 Si le salarié est empêché de travailler pour une raison quelconque, sauf maladie avec prestations d'indemnités journalières ou accident, pendant plus

3 Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

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.

*Art. 42 Suppléments pour heures supplémentaires*

Abrogé

*Art. 44, 44.3*

(Indemnisation des frais pour travaux externes)

44.3 À défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes [...], on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.

*Art. 46 Indemnisation à la suite de circonstances particulières*

Abrogé

*Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire*

49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis [...] 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.

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.

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.

49.4 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié.e.

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.

*Art. 50, 50.1 (Conditions d'assurance)*

50.1 Les conditions prévoient:

- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire brut (sans frais);
- b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies;
- c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
- d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié.e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;

- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum; Si l'assuré passe d'une assurance collective suisse d'indemnités journalières en cas de maladie à une assurance individuelle d'indemnités journalières avec une interruption de trois mois au maximum, de nouvelles réserves ou exclusions concernant l'étendue des prestations assurées jusqu'alors ne sont pas autorisées.
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal4 sont fournies en complément de l'assurance maternité publique;
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence) et par conséquent cette garantie s'applique même si une solution LCA5 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.
- h) L'ensemble du personnel assujéti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50 %.
- j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.

*Art. 60, 60.3 (Résiliation pendant la période d'essai)*

60.3 Abrogé

*Art. 63 Interdiction de résiliation pour l'employeur*

[...]

À 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. [...]

4 Loi fédérale sur l'assurance-maladie, LAMal; RS 832.10.

5 Loi sur le contrat d'assurance, LCA; RS 221.229.1.

FF 2025 1537

**1. Durée du travail** (art. 25 CCT)

En vertu de l'art. 25.2 CCT, [...] la durée annuelle de travail brute (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) est fixée à 2088 heures.

**2. Adaptation des salaires** (art. 41 CCT)

Toutes les entreprises affiliées [...] accordent à tous les travailleurs assujettis [...] une augmentation générale de salaire de 50 francs par mois à la date de référence du 1er janvier 2025. En outre, à partir de l'entrée en vigueur de l'extension, 1% de la masse salariale AVS des travailleurs assujettis [...] de l'année 2024 (jour de référence: 31 décembre 2024) doivent être utilisés pour des adaptations salariales individuelles.

Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Ne sont pas concernés les travailleurs dont le nouvel engagement fixe a débuté le 1er octobre 2024. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2024 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

**3. Salaires minimums**<sup>6</sup> (Art. 39 CCT)

[...] Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3.

Installateur CFC

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
– Dès la fin de l'apprentissage	4600.–	4600.–	4700.–	4700.–
– À partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	5100.–	5100.–	5200.–	5200.–
– À partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	5300.–	5300.–	5400.–	5400.–

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1re année = en général 17 mois).

<sup>6</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

#### Installateur AFP

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

Catégorie	2025	2026	2027	2028
– Dès la fin de l'apprentissage	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– À partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–
– À partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	4500.–	4500.–	4600.–	4600.–

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1re année = en général 17 mois).

#### Installateur sans certificat

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
– 1ère année d'engagement	4000.–	4000.–	4100.–	4100.–
– À partir de la 3e d'engagement	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– À partir de la 5e d'engagement	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN conformément aux 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN

#### 4. Indemnisation des frais pour travaux externes (Art. 44 CCT)

En application des art. [...] 44.2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes de 17 francs par jour. Ce montant est dû si l'employeur n'exige pas expressément que le travailleur revienne à l'entreprise (lieu d'engagement contractuel) pendant les heures de travail.

La partie restante de cette annexe demeure inchangée.

FF 2025 1537

#### IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juin 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2029.

9 mai 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:  
La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter  
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

# Annexe 6

## CPN de la branche suisse des techniques du bâtiment Règlement pour la Commission de la formation continue

### I Généralités

#### Art. 1 Organe responsable

---

- 1.1 En vertu des art. 11.3 CCT, 11.4 let. c) CCT, ainsi que de l'annexe 1 art.
- 1.2 CCT, la CPN institue une «commission de la formation continue».

#### Art. 2 But

---

- 2.1 La «commission de la formation continue» instituée par la CPN a pour mission, dans le cadre des objectifs de formation continue professionnelle conformément à l'art. 2.1 let. g) et n) et aux art. 23 et 24 CCT, d'engager, resp. d'utiliser de manière optimale les moyens financiers mis à disposition par la CPN en faveur des travailleurs-euses assujetti-e-s à la CCT/ DFO dans la branche des techniques du bâtiment.

### II Champ d'application

#### Art. 3 Institutions

---

- 3.1 Les rabais sont applicables aux offres de formation continue proposées par suissetec dans ses centres de formation nationaux, c'est-à-dire à Lostorf (SO), Colombier (NE) et Gordola (TI), aux offres de formation continue dans le domaine des techniques du bâtiment à la Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (STF) ainsi qu'à celles des syndicats Unia et SYNA.

#### **Art. 4 Offres de formation continue**

---

- 4.1 Les rabais doivent être limités aux offres de formation continue dans le cadre des objectifs CCT selon l'art. 2.1 let. n) CCT qui soutiennent le développement professionnel des participant-e-s au sein de la branche des techniques du bâtiment.

#### **Art. 5 Participant-e-s**

---

- 5.1 Seul-e-s les travailleurs-euses assujetti-e-s à la CCT, resp. à la DFO bénéficient d'une réduction des coûts.

### **III Organisation**

#### **Art. 6 «Commission de la formation continue»**

---

- 6.1 La CPN institue une «commission de la formation continue» composée de 4 à 7 membres qui ne doit pas être constituée de manière paritaire. La période administrative est de 4 ans, une réélection est possible.

#### **Art. 7 Tâches de la «commission de la formation continue»**

---

- 7.1 La «commission de la formation continue» a les tâches suivantes:
- Fixation des critères d'octroi;
  - Accréditation des offres de formation continue ayant droit à unrabais;
  - Fixation des rabais par offre de formation continue;
  - Gestion des avoirs à disposition;
  - Rapport annuel et décompte à la CPN.
- 7.2 Les décisions de la «commission de la formation continue» sont définitives pour autant qu'elles concernent les demandes émanant des écoles/centres de formation.
- 7.3 La «commission de la formation continue» charge le secrétariat de suissetec de la gestion.

## **IV Dispositions d'exécution**

### **Art. 8 Demandes d'accréditation**

---

8.1 Les centres de formation mentionnés à l'art. 3 présentent à la «commission de la formation continue» les demandes de rabais à faire valoir sur les offres de formation continue deux fois par an, à fin mars/ fin septembre.

Une demande séparée est exigée pour chaque offre de formation continue. La demande doit comporter:

1. le lieu du déroulement
2. la dénomination de l'offre de formation continue
3. une brève description du contenu
4. l'objectif
5. le public cible
6. le prix du cours
7. le rabais demandé

### **Art. 9 Respect des prescriptions concernant la DFO**

---

9.1 Les centres de formation concernés garantissent le respect de la CCT et des prescriptions concernant la DFO selon l'art. 20 CCT. Ces prescriptions sont les suivantes:

1. Le montant du rabais doit figurer séparément sur la facture du/de la participant-e.
2. Le centre de formation contrôle par des mesures appropriées (en cas de doute, confirmation de la CPN) l'assujettissement du/de la participant-e à la CCT, resp. à la DFO.

### **Art. 10 Décompte**

---

10.1 Les centres de formation procèdent au décompte selon les directives fournies par suissetec. Les décomptes s'effectuent par offre de formation continue et doivent comporter:

1. le lieu du déroulement
2. la dénomination de l'offre de formation continue
3. le prix du cours
4. le rabais accordé

5. la date du cours de/ jusqu'à
6. la liste des participant-e-s

#### **Art. 11 Entrée en vigueur**

---

- 11.1 Ce règlement est applicable avec l'entrée en vigueur de la CCT 2004 et il est également valable pour la CCT dès 2014.

Pour la commission CPN de la formation continue

Le président  
Georg Gallati

Le vice-président  
Rolf Frehner

Approuvé le 2 juillet 2004 par la CPN à Lucerne.

# Annexe 7

## Contrat de travail type pour les collaborateurs soumis à la CCT

conclu entre l'entreprise

*en tant qu'employeur* \_\_\_\_\_

et M/ M<sup>me</sup>

*en tant que salarié-e* \_\_\_\_\_

1. *Champ d'activité*

Le salarié-e est engagé en tant que \_\_\_\_\_

2. *L'entrée en fonction* est fixée au \_\_\_\_\_

3. *Le cahier des charges* et le règlement d'entreprise sont obligatoires.  
Le temps d'essai est de \_\_\_\_\_ mois.

4. Le salaire suivant est convenu:

*Salaire mensuel brut de CHF* \_\_\_\_\_ *ou*

*Salaire de base en CHF* \_\_\_\_\_ *par heure (hors suppléments)*

### Structure du salaire horaire et suppléments

*Le salaire à l'heure résulte de la division du salaire mensuel par 173.3.*

### Suppléments selon l'art. 29 Vacances

---

25 jours:	10.64%
27 jours:	11.59%
28 jours:	12.07%
30 jours:	13.04%

### Art. 31 Jours fériés

1 jour = 0.39%	11 jours = 4.42%	21 jours = 8.79%	31 jours = 13.54%
2 jours = 0.78%	12 jours = 4.84%	22 jours = 9.24%	32 jours = 14.04%
3 jours = 1.17%	13 jours = 5.26%	23 jours = 9.70%	33 jours = 14.54%
4 jours = 1.56%	14 jours = 5.69%	24 jours = 10.17%	34 jours = 15.04%
5 jours = 1.96%	15 jours = 6.12%	25 jours = 10.64%	35 jours = 15.56%
6 jours = 2.36%	16 jours = 6.56%	26 jours = 11.11%	36 jours = 16.07%
7 jours = 2.77%	17 jours = 7.00%	27 jours = 11.59%	37 jours = 16.59%
8 jours = 3.17%	18 jours = 7.44%	28 jours = 12.07%	38 jours = 17.12%
9 jours = 3.59%	19 jours = 7.88%	29 jours = 12.55%	39 jours = 17.65%

### Art. 43 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

a) heures supplémentaires normales	25%
b) travail du dimanche et jours fériés	100%
c) travail de nuit	50%

### Récapitulation du salaire horaire

<b>Salaire de base</b>	CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 29 CCT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 31 CCT Jours fériés	+ CHF:
<b>Total intermédiaire (Total 1)</b>	= CHF:
+ supplément de 8.33 % sur le total intermédiaire	+ CHF:
<b>Salaire horaire (Total 2)</b>	= CHF:

- Le salarié-e a pris connaissance de la Convention collective dans la branche des techniques du bâtiment et l'a reconnue comme obligatoire. L'employeur est tenu de communiquer au salarié-e d'éventuelles modifications contractuelles. A cet égard, il suffira de tenir à disposition du personnel un exemplaire de la CCT et d'en informer.*
- Institution de prévoyance du personnel: Le salarié-e déclare

son adhésion à l'institution de prévoyance du personnel de l'employeur. Il reconnaît les règlements y relatifs ainsi que les conditions d'assurance.

7. *Dispositions particulières*

Lieu et date

L'employeur  
(Entreprise, signature)

Le salarié-e  
(signature)

Le présent contrat est remis en deux exemplaires:

# Annexe 8.1

## Convention salariale 2025 et Salaires minimums

### 1. Art. 25 Durée du travail

---

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2022 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2'088 heures.

### 2. Art. 41 Adaptation du salaire

---

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à tous les travailleurs assujettis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 50 par mois au 1er janvier 2025. En outre, 1% de la masse salariale AVS des travailleurs assujettis à la CCT pour la technique du bâtiment de l'année 2024 (jour de référence: 31 décembre 2024) doivent être utilisés pour des adaptations salariales individuelles à partir du 1er janvier 2025. Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Ne sont pas concernés les travailleurs dont le nouvel engagement fixe a débuté le 1er octobre 2024. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2024 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

### 3. Art. 39 Salaires minimums

---

Les salaires minimaux sont augmentés chaque année comme suit. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3.

### Installateur CFC

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
Dès la fin de l'apprentissage	4'600	4'600	4'700	4'700
A partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	5'100	5'100	5'200	5'200
A partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	5'300	5'300	5'400	5'400

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1ère année = en général 17 mois).

### Installateur AFP

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

Catégorie	2025	2026	2027	2028
Dès la fin de l'apprentissage	4'100	4'100	4'200	4'200
A partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	4'300	4'300	4'400	4'400
A partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	4'500	4'500	4'600	4'600

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1ère année = en général 17 mois).

### Installateur sans certificat

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
1ère année d'engagement	4'000	4'000	4'100	4'100
A partir de la 3e année d'engagement	4'100	4'100	4'200	4'200
A partir de la 5e année d'engagement	4'300	4'300	4'400	4'400

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN conformément aux 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes de CHF 17 par jour. Ce montant est dû si l'employeur n'exige pas expressément que le travailleur revienne à l'entreprise (lieu d'engagement contractuel) pendant les heures de travail.

#### **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

---

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

#### **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

---

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs organisés.

##### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution à la formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

##### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution pour la

formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois pour chaque salarié-e soumis 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 entamés sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Berne, Olten, Zurich, 01.01.2025

**Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

**Syndicat SYNA**

Responsable politique syndicale,  
Droit et politique  
Nora Picchi

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

## **Annexe 8.2**

### **Convention salariale 2024**

#### **1. Art. 25 Durée du travail**

---

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2024 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2'096 heures.

#### **2. Adaptation des salaires**

---

Toutes les entreprises accordent à l'ensemble des salarié-e-s soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 120 par mois à la date de référence du 1er janvier 2024. Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Les salarié-e-s engagés depuis le 1er octobre 2023 ne sont pas concernés. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2023 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

#### **3. Art. 39 Salaires minimums**

---

Les salaires minimaux installateur 1 et installateur 2 sont augmentés. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3

### Installateur 1

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après le CFC	4'500	25.97
Dans la 3e année après le CFC	4'800	27.70
Dans la 5e année après le CFC	5'100	29.43
Dans la 7e année après le CFC	5'400	31.16

### 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.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après la fin de l'apprentissage	3'900	22.50
Dans la 2e année après la fin de l'apprentissage	4'000	23.08
Dans la 3e année après la fin de l'apprentissage	4'200	24.24
Dans la 4e année après la fin de l'apprentissage	4'400	25.39

### Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année d'engagement	3'700	21.35
Dans la 2e année d'engagement	3'750	21.64
Dans la 3e année d'engagement	3'800	21.93
Dans la 4e année d'engagement	4'000	23.08

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN ou à la CP conformément aux art. 10.2 lit I) CCT et 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé

sur le site Internet de la CPN.

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement.

En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de CHF 15 par jour.

#### **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

---

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

#### **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

---

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs organisés.

##### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution à la formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

##### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution pour la formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois pour chaque salarié-e soumis 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 entamés sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles

des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Berne, Olten, Zurich, octobre 2023

**Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

**Syndicat SYNA**

Président du CD  
Johann Tscherrig

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

## **Annexe 8.3**

### **Convention salariale 2023**

En application des dispositions de la CCT, les parties contractantes fixent les règles suivantes:

#### **1. Art. 25 Durée du travail**

---

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2023 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2'080 heures.

#### **2. Adaptation des salaires**

---

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à l'ensemble des salarié-e-s soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 100 par mois à la date de référence du 1er janvier 2023. En outre, à partir du 1er janvier 2023, 1% de la masse salariale AVS des salarié-e-s soumis à la CCT technique du bâtiment de l'année 2022 (date de référence : 31 décembre 2022) doit être utilisé pour des adaptations individuelles des salaires.

Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Les salarié-e-s engagés depuis le 1er octobre 2022 ne sont pas concernés. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2022 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

#### **3. Art. 39 Salaires minimums**

---

Les salaires minimaux 2023 restent inchangés par rapport à 2022. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant

le salaire mensuel par 173,3

### Installateur 1

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après le CFC	4'100	23.66
Dans la 3e année après le CFC	4'400	25.39
Dans la 5e année après le CFC	4'900	28.27
Dans la 7e année après le CFC	5'100	29.43

### 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.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après la fin de l'apprentissage	3'800	21.93
Dans la 2e année après la fin de l'apprentissage	3'900	22.50
Dans la 3e année après la fin de l'apprentissage	4'100	23.66
Dans la 4e année après la fin de l'apprentissage	4'300	24.81

### Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année d'engagement	3'700	21.35
Dans la 2e année d'engagement	3'750	21.64
Dans la 3e année d'engagement	3'800	21.93
Dans la 4e année d'engagement	4'000	23.08

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN ou à la CP conformément aux art. 10.2 lit I) CCT et 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de

demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN.

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise/ du lieu d'engagement.

En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de CHF 15 par jour.

#### **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

---

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

#### **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

---

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs organisés.

##### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution à la formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

##### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20 et une contribution pour la formation continue de CHF 5, soit au total CHF 25 par mois pour chaque salarié-e soumis 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 entamés

sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Berne, Olten, Zurich, décembre 2022

**Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment  
(suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

**Syndicat SYNA**

Le vice-présidentkein  
Johann Tscherrig

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

## **Annexe 9**

### **Caisse de compensation pour allocations familiales Spida**

#### **Art. 1 Principe**

---

- 1.1 Pour la meilleure compensation possible des prestations patronales, la Caisse de compensation des allocations familiales (CAF) Spida a été mise sur pied sous forme de cooperative à Zurich.

#### **Art. 2 Catalogue des prestations**

---

- 2.1 Les prestations suivantes sont versées :
- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément à la loi fédérale (LAFam) et aux lois cantonales;
  - b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation en la matière;
  - c) allocations durant le service militaire, le service civil et la protection civile conformément aux taux APG.
- 2.2 En outre, les prestations suivantes du Fonds social sont versées conformément à la décision prise par le conseil de fondation du Fonds social suisse tec en date du 31.8.2009:
- a) exercice d'un mandat politique (exécutif et législatif) en qualité de conseiller municipal, conseiller communal, conseiller de district ou conseiller d'Etat élu. Au maximum 10 jours ouvrés par année civile;
  - b) activité d'expert bénévole aux examens de fin d'apprentissage (EFA). Au maximum 10 jours ouvrés par année civile. L'indemnisation n'est accordée que sur présentation d'une attestation/d'un décompte établis par les autorités cantonales, mentionnant l'activité de l'expert aux examens et les travaux de préparation et d'évaluation pour autant qu'ils figurent sur ladite attestation.

- 2.3 Les prestations du Fonds social sont indemnisées jusqu'au salaire maximum SUVA et à raison d'un temps de travail hebdomadaire de 40 heures. Pour autant que les journées à indemniser ne soient pas des jours chômés, les prestations sont calculées de la façon suivante:  
Salaire mensuel × 13 : 260 jours = 100% taux journalier  
Salaire horaire × 8 h × 5 jours × 52 sem. + 13e salaire : 260 = 100% taux journalier
- 2.4 Les prestations compensatoires de ce catalogue sollicitées par l'employeur peuvent être déduites des cotisations dues à la Caisse de compensation Spida.
- 2.5 Les modifications du présent catalogue de prestations sont communiquées par les parties à la convention au 1<sup>er</sup> janvier, dans l'annexe 8. En cas de divergence d'opinion, le catalogue de prestations de la Caisse de compensation pour allocations familiales Spida fait foi.

### **Art. 3 Rapport avec la Convention collective de travail (CCT)**

---

- 3.1 Les règlements de la Caisse de compensation pour allocations familiales Spida et du Fonds social suissefont font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

### **Art. 4 Décompte obligatoire**

---

- 4.1 Les entreprises USIE font leurs comptes de leurs cotisations et prestations avec la CAF Spida conformément aux directives de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida sur labase de la masse salariale soumise à l'AVS.
- 4.2 Le décompte obligatoire auprès de la CAF Spida ne s'applique pas aux entreprises dans les cantons disposant d'une réglementation CCF collective équivalente si celle-ci a été acceptée par la CPN. Cette disposition concerne notamment les employeurs ayant leur siège social dans les cantons de

Bâle-Campagne, de Genève; de Neuchâtel, de Vaud, de la partie francophone du canton du Valais.

#### **Art. 5 Comptes/encaissement des cotisations**

---

- 5.1 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida est habilitée autant à l'encaissement des cotisations de la CAF, des cotisations de la Caisse maladie paritaire (PKG) qu'à celui des éventuelles amendes conventionnelles (voir art. 6 ci-dessous). Ces montants seront facturés avec les cotisations salariales AVSSur le même décompte.

#### **Art. 6 Contrôle des prestations de l'employeur**

---

- 6.1 La CPN/ CP compétente peut contrôler l'exécution des obligations de l'employeur envers les travailleurs.
- 6.2 Lorsque la caisse de compensation/ CAF Spida ou la CPN/ CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations aux travailleurs ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci est contraint de verser immédiatement la totalité des montants dus. Si l'erreur est imputable à sa faute, il devra de surcroît verser un montant équivalent au quart des cotisations dues de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida au titre d'amende conventionnelle au profit de la Fondation Fonds social.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> juillet 2013

**Les parties contractantes**

**Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment  
(suissetec)**

Le président  
Peter Schilliger

Le directeur  
Hans-Peter Kaufmann

**Syndicat Unia**

Le coprésident  
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/  
Le responsable de la branche  
Aldo Ferrari

**Syna – Le syndicat**

Le président  
Kurt Regotz

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino

# Annexe 10

## Règlementation Modèle de retraite-anticipée (MRA)

Conformément à l'art. 33 de la CCT de la branche suisse de la technique du bâtiment, les parties conviennent des principes suivants pour l'élaboration de la convention collective de travail relative au modèle de retraite anticipée dans la branche suisse de la technique du bâtiment (CCT MRA-TB) :

### Prestations

---

1. Retraite anticipée à partir de l'âge de 62,5 ans (toujours 2,5 ans avant l'âge de référence AVS ordinaire)
2. Possibilité de retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans (respectivement 5 ans avant l'âge de référence AVS ordinaire). Dans ce cas, la rente est réduite proportionnellement et correspond au montant maximal de la rente selon le chiffre 1.
3. 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).
4. En outre, des bonifications de vieillesse équivalant à 18% de la rente versée sont versées à la caisse de pension du bénéficiaire.
5. Pour avoir droit au versement d'une rente, il faut avoir cotisé pendant au moins quinze ans, dont les sept dernières années précédant la retraite anticipée sans interruption.

### Principes de financement

---

6. En principe, la rente doit être financée par une contribution de 0,85% du salaire AVS versée par l'employeur et de 0,5% par les employés.
7. Le montant définitif de la contribution sera fixé sur la base des données individuelles des collaborateurs soumis à la CCT qui seront recueillies au cours du premier trimestre 2025 auprès des entreprises membres de suissetec.
8. Sur la base des données visées au chiffre 7, l'expert désigné par les parties contractantes établit un rapport d'expertise actuarielle

dans lequel sont fixés les éléments suivants :

- a. la contribution nécessaire au financement de la retraite-anticipée au plus tard à partir du 1er janvier 2027, afin de garantir un financement équilibré sur 15 ans (taux de couverture de 100%), et
  - b. la date de versement de la 1re rente de vieillesse anticipée.
9. Si la cotisation totale selon le chiffre 6 ne suffit pas à assurer le financement, une adaptation des prestations et/ ou de la cotisation requise peut être effectuée par le Conseil de fondation.
10. Au moment de l'introduction de la solution de retraite anticipée, qui interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation totale ne doit pas dépasser 2,5%.

### **Mise en œuvre et élaboration de la CCT MRA-TB**

---

11. Les parties contractantes sont responsables de l'élaboration de la convention collective de travail pour la réglementation de la retraite anticipée dans la branche suisse de la technique du bâtiment conformément aux principes de la présente annexe, qui font partie intégrante de la CCT.
12. Les parties contractantes créent une fondation correspondante et mettent en place un conseil de fondation paritaire.
13. Les parties contractantes mettent tout en œuvre pour garantir un libre passage avec les fondations existantes pour les préretraites dans les autres branches de l'artisanat.
14. Pour la phase d'introduction, le Conseil de fondation fixe des dispositions transitoires qui règlent notamment les prestations pour les cotisants qui ne peuvent pas remplir les conditions de prestations selon le chiffre 5.

Berne, Olten, Zurich, 01.01.2025

**Les parties contractantes**

**Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment  
(suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

**Syndicat SYNA**

Responsable politique syndicale,  
Droit et politique,  
membre du CD  
Nora Picchi

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

# Annexe 11

## Fiche d'information Exécution CCT Technique du bâtiment à partir du 1er janvier 2025 version du 06.05.2025

La version actuelle de cette fiche d'information est disponible sur le site web <https://www.plk-gebaeudetechnik.ch/de/gav-ave/auslegungshilfen/>.

### 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 2'080 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:

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

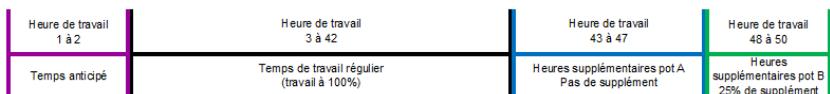
Si, en raison d'une maladie, d'un accident ou du service militaire obligatoire, les travailleurs ne peuvent pas récupérer le temps de

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



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

Compteur	En cours d'année			A la fin de l'année		
	Compensation en temps	Paiement	Conditions	Compensation en temps	Paiement	Conditions
<b>Compteur d'heures sup. A</b> 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.
<b>Compteur d'heures sup. B</b> 46 à 50 (hors heures anticipées)	Pas possible	+25% de supplément (uniquement à la demande du travailleur)	<b>Si le travailleur le demande</b> , 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	<b>Si le travailleur le souhaite</b> , 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<sup>e</sup> heure jusqu'à la 45<sup>e</sup> 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 A prend en compte les heures travaillées par semaine à partir de la 46<sup>e</sup> heure jusqu'à la 50<sup>e</sup> 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

Heure de travail 1 à 40	Heure de travail 41 à 45	Heure de travail 46 à 50
Temps de travail régulier (travail à 100%)	Heures supplémentaires pot A Pas de supplément	Heures supplémentaires pot B 25% de supplément

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

Heure de travail 1 à 32	Heure de travail 33 à 37	Heure de travail 38 à 50
Temps de travail régulier (travail à 80%)	Heures supplémentaires pot A Pas de supplément	Heures supplémentaires pot B 25% de supplément

### 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)

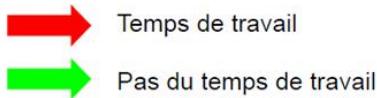
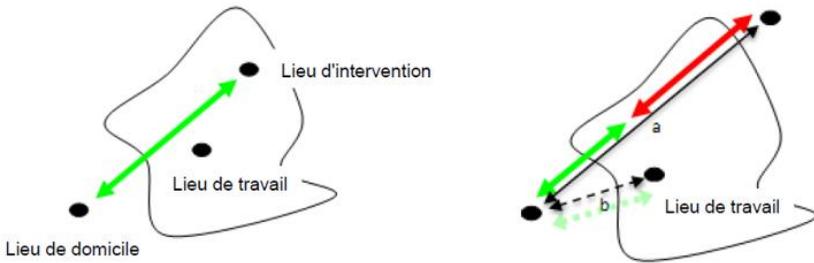
Les entreprises définissent, pour une année au moins, la solution du rayon pour leur entreprise. Elle doit être appliquée de manière identique pour toutes les interventions!

### 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 présentés 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.

## Glossaire des dispositions légales importantes

Loi	Numéro SR	Lien
Droit des obligations (CO)	220	<a href="#">CO</a>
Loi sur le travail (LTr)	822.11	<a href="#">LTr</a>
Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)	822.111	<a href="#">Ordonnance 1 OLT 1</a>
Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2)	822.112	<a href="#">Ordonnance 2 (OLT 2)</a>
Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)	822.113	<a href="#">Ordonnance 3 (OLT 3)</a>
Ordonnance 4 relative à la loi sur le travail (OLT 4)	822.114	<a href="#">Ordonnance 4 (OLT 4)</a>
Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT 5)	822.115	<a href="#">Ordonnance 5 (OLT 5)</a>
Loi sur la participation	822.14	<a href="#">Loi sur la participation</a>
Loi sur l'assurance-maladie (LAMal)	832.10	<a href="#">LAMal</a>
Loi sur le contrat d'assurance, LCA	221.229.1	<a href="#">LCA</a>
Loi sur l'assurance-accidents (LAA)	832.20	<a href="#">LAA</a>
Ordonnance sur la prévention des accidents, OPA	832.30	<a href="#">OPA</a>
Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)	831.10	<a href="#">LAVS</a>
Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)	831.40	<a href="#">LPP</a>
Loi sur les allocations familiales (LAFam)	836.2	<a href="#">LAFam</a>

# Index

---

Il est renvoyé aux articles respectifs de la CCT

## 1

**13e salaire:** 28.4, 30.8, 40

## A

**Absences:** 3.4.5, 23.4, 26.4, 30.1, 34.1

**Accident:** 27.2, 29.3, 29.4, 30.1, 32.3, 34.1 i), 40.4, 48.2, 48.3, 52

**Accomplissement d'obligations légales:** 35

**Apprenti-e-s:** 3, 4, 5

**Assurance accidents:** 53, 54, 63

**Assurance d'indemnités journalières collective:** 49.3, 49.4, 50.1 h)

**Assurance indemnités journalières en cas de maladie:** 13.1 i), 49.8, 50.1 e), 63

## B

**But de la convention:** 2

## C

**Champ d'application:** 3, 20.16, 20.17

**Conventions complémentaires:** 5, 7, 9.3, 10.1, 44.3

**Commission paritaire (CP):** 4.2, 10

**Commission paritaire nationale (CPN):** 4.3, 9.3, 9.4, 10.5, 11, 20.1 e),  
Annexe 1

**Conditions d'assurance:** 13.1 i), 50

**Contribution aux frais d'exécution:** 20, Annexe 2

**Contributions de formation professionnelle et de formation continue:** 20,  
Annexe 2

**Contrôles de comptabilité salariale:** 10.2 e): Annexe 1

**Coopération des parties contractantes:** 4

## D

**Déclaration de force obligatoire:** 17

**Dépenses:** 44.1  
**Délai d'attente:** 49.3  
**Délai de résiliation:** 59.2, 59.3, 61.1, 61.3  
**Dispositions complémentaires:** 31.3  
**Documents:** 13.1 e), 13.1 f), 13.7, 13.8, 22.8  
**Droits de l'employeur et travailleur:** 21, 22  
**Durée du contrat:** 4.3, 19, Annexe 1

## **E**

**Empêchement pour accomplissement d'obligations légales:** 35  
**Empêchement pour cause d'accident:** 52  
**Empêchement pour cause de maladie:** 49  
**Exercice d'une fonction publique:** 30.1

## **F**

**Fonction politique:** 35.1  
**Formation et de formation continue:** 20.1 d), 23

## **G**

**Grossesse:** 30.2

## **H**

**Heures anticipées:** 27, 38.2, Anhang 11  
**Heures supplémentaires:** 38.2, Annexe 11  
**Heures supplémentaires (compteurs d'heures supplémentaires A et B):**  
22.21, 25.10, 28, 38.2

## **I**

**Incapacité de travail:** 29.3, 29.4, 49.6, 50.1 c)  
**Indemnisation:** 34.3, 35.2, 45.2, 45.5, 49.6, 55.3  
**Indemnisation des absences:** 34  
**Indemnisation des frais:** 44, 55  
**Indemnisation des jours fériés:** 32  
**Indemnité de repas:** Annexe 11  
**Indemnités journalières de maladie:** 40.4, 49.8

**Interdiction de cession:** 38.4

**Interdiction de résiliation:** 63, 64

## **J**

**Jours fériés:** 25.10, 28.1, 31, 32.2, 32.3

## **L**

**Licenciement injustifié:** 66

**Licenciements collectifs:** Annexe 4

**Litiges:** 9, 11.4 j)

## **M**

**Médecin conseil:** 49.6

**Militaires en service long:** 55.2 e)

## **N**

**Non-entrée en service ou abandon de l'emploi:** 67

## **O**

**Obligation de paix:** 4.2

**Obligation de restituer:** 22.20

**Obligations de l'employeur et travailleur:** 21, 22

**Outils:** 22.8, 22.9, 45.4

## **P**

**Paiement du salaire:** 35.2, 37

**Parties contractantes:** 1, 2.1, 3.1.2, 4.1, 4.2, 4.11, 5.6, 9, 10.2 a), 10.2 d), 11.1, 11.4 j), 13.7, 15.2, 16.1, 17.1, 18.1, 19.4, 23.3, 33, 39.1, 41, 68.1, Annexe 1

**Prestations de remplacement du salaire:** 49.2

**Prestations différées:** 49.3

**Prévention des accidents:** 22.6, 22.17

**Prévoyance professionnelle:** 58.3

**Protection civile:** 55

**Protection contre le licenciement: 62**

## **R**

**Rayon: 5.1 c), 25.8, Annexe 11**

**Recrute: 55.2**

**Réduction des vacances, Salaire afférent aux vacances, et période de vacances: 30**

**Repas de midi (voir indemnisation des frais): 26.5 b)**

**Réserves: 50.1 e), 50.1 g), 50.4**

**Résiliation immédiate des rapports de travail: 65**

**Résiliation après le temps d'essai: 61**

**Résiliation en général: 59**

**Résiliation immédiate (des rapports de travail): 65**

**Résiliation pendant le temps d'essai: 60**

**Retraite modulée, Preretraite, Modèle de retraite-anticipée (MRA): 33, Annexe 10**

## **S**

**Salaire: 20.3 a), 20.5, 22.1 b), 22.19, 26.4, 30.7, 32.1, 36.1, 37.1, 38, 48.1, 49.3, 54.2, 54.4, 55.1, 55.2**

**Salaire au rendement: 36**

**Salaire horaire: 25.3, 28.4 b), 37.1**

**Salaire inférieurs aux salaires minimaux: 39.2, Annexe 8**

**Salaire mensuel: 3.4.5, 28.4, 30.8, 37.1, 40.1**

**Salaire minimum: 11.4 h), 22.1 b), Annexe 8**

**Salarié-e-s non soumis à la CCT: 3.4**

**Supplément de fin d'année (voir 13e salaire): 40, 49.1, 50.1 a)**

**Suppléments: 44.3**

**Suppléments de salaire: 22.1 b), 43.1**

**Suppléments pour heures supplémentaires, travail supplémentaire: Annexe 11**

**Suppléments pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés: 43**

**Sécurité au travail: 10.2 j), 13.1 b) Abs. 2, 13.1 k), 20.1 c), 20.2**

**Service de piquet: 5.1 a), 22.21, 43.4**

**Service militaire: 30.1, 32.3**

**Spida:** 58, Annexe 9

## **T**

**Temps de travail:** 13.7, 22.9, 22.22 c), 25, 26, 27.2, 28.1, 35.1, 37.1, 38.1, 49.1, 49.2

**Temps de travail brut par année:** 25.2

**Temps d'essai:** 60, 61

**Temps partiel:** 25.2, 28.2

**Travail au noir:** 2.1 g), 13.1 b), 13.1 c), 22.12, 22.19

**Travail de nuit:** 43.1, 43.3, 44.4

**Travail du dimanche et des jours fériés:** 43

**Travaux à l'extérieur:** 44.1

**Tribunal arbitral:** 4.3, 9.2, 12, 15.1, 41.2

## **U**

**Utilisation d'un véhicule privé:** 45

## **V**

**Vacances:** 29

**Vacances d'entreprise:** 30.6

**Violations de la CCT:** 13, Annexe 1

**Spida Fondation de prévoyance**, indépendante et flexible. Propose aux petites et moyennes entreprises des solutions sur mesure. N'hésitez pas à solliciter sans engagement une offre gratuite; nous optimisons votre prévoyance!

- Faibles cotisations
- Charge administrative minimale
- Facturation à terme échu
- Frais de gestion faibles
- Des intérêts et des prestations attractifs
- Retraite flexible

**La caisse de pension de votre segment Pour une vie plus libre**



**spida.**



Spida  
Fondation de prévoyance  
Bergstrasse 21  
Case postale 8044 Zurich  
Téléphone 044 265 50 50  
Fax 044 265 53 53  
[info@spida.ch](mailto:info@spida.ch) [www.spida.ch](http://www.spida.ch)

**NOUS, LES  
TECHNICIENS DU BÂTIMENT**

**TOP SAFETY**

**Mesure vitale**



[suissetec.ch/topsafety\\_fr](https://suissetec.ch/topsafety_fr)

 **suissetec**



## Ta boussole dans la jungle de la formation

Où en es-tu aujourd'hui et que souhaites-tu faire à l'avenir ? As-tu déjà une idée précise en tête ou es-tu encore en pleine réflexion ? Les possibilités offertes par notre système de formation sont pratiquement infinies. Le paysage de la formation suisse tec te donne une vue d'ensemble et t'ouvre des perspectives. Renseigne-toi selon tes objectifs, découvre tes options en fonction de ton niveau de formation ou laisse-toi inspirer en explorant le site.



Vers le paysage de la formation

[formation.suissetec.ch](http://formation.suissetec.ch)

## Bienvenue au centre de formation suisse tec de Colombier

Véritable pôle de compétences, le centre de formation suisse tec pour la Suisse romande se trouve à Colombier, au bord du lac de Neuchâtel. C'est ici que les professionnels de la branche suivent leur formation continue dans les domaines chauffage, sanitaire, ferblanterie/enveloppe du bâtiment, climatisation et énergies renouvelables. A l'image du suisse tec campus de Lostorf, le centre dispose d'une infrastructure moderne et d'un équipement de premier ordre.