

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

du 1^{er} janvier 2014

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

1^{re} édition

Sommaire

Principe	7
-----------------	---

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But de la convention	11
Art. 3 Champ d'application	12

Dispositions générales

Art. 4 Coopération et obligation de paix	17
Art. 5 Conventions complémentaires	18
Art. 6 Conventions d'entreprises	19
Art. 7 Contribution professionnelle régionale	20
Art. 8 Contrats d'adhésion/redevance	20
Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation	21
Art. 10 Commission paritaire (CP)	22
Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)	23
Art. 12 Tribunal arbitral	24
Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles	25
Art. 14 Participation au sein de l'entreprise	26
Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention	27
Art. 16 Financement de tâches	27
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)	27
Art. 18 Conventions parallèles	27
Art. 19 Durée de la convention	28

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

Art. 20 Contribution aux frais d'exécution et cotisation de base, sûretés	31
--	----

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

Art. 21 Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s. Principe	37
Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s	37
a) Obligations des employeurs	37
b) Obligations des salarié-e-s	39
Art. 23 Promotion de la formation continue	40
Art. 24 Formation continue spéciale	41

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 25 Temps de travail	45
Art. 26 Observation de la durée du travail	46

Art. 27	Heures de travail anticipées	47
Art. 28	Heures supplémentaires	47
Art. 29	Vacances	47
Art. 30	Réduction du droit aux vacances/date des vacances/ salaire afférent aux vacances	48
Art. 31	Jours fériés	49
Art. 32	Indemnisation des jours fériés	49
Art. 33	Retraite modulée	50
Art. 34	Indemnisation des absences	50
Art. 35	Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique	51
Salaires, allocations		
Art. 36	Salaire au rendement	55
Art. 37	Décompte du salaire et du traitement	55
Art. 38	Versement du salaire ou du traitement	55
Art. 39	Salaires minimaux	56
Art. 40	Allocation de fin d'année	57
Art. 41	Négociations salariales	57
Art. 42	Suppléments pour heures supplémentaires	58
Art. 43	Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet	58
Art. 44	Indemnisation des frais pour travaux externes	59
Art. 45	Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé	60
Art. 46	Indemnisation à la suite de circonstances particulières	60
Prestations sociales		
Art. 47	Allocations pour enfants et de formation	63
Art. 48	Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salarié-e	63
Art. 49	Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire	63
Art. 50	Conditions d'assurance	64
Art. 51	Assurance-maladie de la branche professionnelle	65
Art. 52	Empêchement dû à un accident	65
Art. 53	Assurance-accidents professionnels, primes	65
Art. 54	Assurance-accidents non professionnels, primes	66
Art. 55	Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile	66
Art. 56	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries	67
Art. 57	Décès de l'employeur ou du salarié-e	67
Art. 58	Prévoyance en faveur du personnel (2 ^{ème} pilier)	67

Résiliation	
Art. 59 Résiliation en général	71
Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai	71
Art. 61 Résiliation après la période d'essai	71
Art. 62 Protection contre les licenciements	72
Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur	73
Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e	74
Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail	74
Art. 66 Résiliation injustifiée	74
Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi	75
Art. 68 Mesures pour motifs économiques	75
Art. 69 Version faisant foi	75
Signatures des parties contractantes	76
Annexes	
Annexe 1	
Statuts de l'Association Commission paritaire nationale (CPN)	79
Annexe 2	
Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base	85
Annexe 3	
Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises	89
Annexe 4	
Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social	95
Annexe 5	
Déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral	99
Annexe 6	
Règlement pour la Commission de la formation continue	127
Annexe 7	
Contrat de travail type pour les collaborateurs soumis à la CCT	131
Annexe 8	
Accord salarial pour 2014	133
Annexe 9	
Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	137
Liste des textes de loi (chiffres en indice aux pages 26 à 75)	141

Abréviations

CCT	Convention collective de travail
CP	Commission paritaire
CPN	Commission paritaire nationale
CO	Code des obligations
DFO	Déclaration de force obligatoire
LAA	Loi fédérale sur les accidents
LPart	Loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
LTr	Loi fédérale sur le travail

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

Art. 2 But de la convention

Art. 3 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 (suisstec)
- 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 Les organisations dans la branche des techniques du bâtiment citées à l'article 1 veulent:
- a) renforcer des conditions de travail progressistes et promouvoir les professions concernées;
 - b) appliquer d'un commun accord les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO;
 - c) promouvoir et approfondir la collaboration entre les personnes soumises à la convention et les parties signataires;
 - d) favoriser la constitution et la participation des représentations des salarié-e-s dans les entreprises;
 - e) garantir la paix du travail;
 - f) régler les divergences d'opinion et les conflits d'objectifs dans l'esprit de cette CCT;
 - g) promouvoir et organiser la formation continue;
 - h) s'engager ensemble en faveur de la sécurité et de la santé au travail;
 - i) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement;
 - k) s'engager pour l'amélioration de la productivité et de la compétitivité;
 - l) combattre le travail au noir ou clandestin;
 - m) créer des rapports de travail ne favorisant pas le travail temporaire;
 - n) entretenir les échanges d'idées et d'expériences sur les questions techniques, économiques et professionnelles spécifiques à la branche;
 - o) combattre toutes formes de mutation dans le cadre du travail comportant des dérives nuisibles à la profession et à la branche.

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, de réparation et de services intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:

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

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

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 La CCT s'applique aussi aux employeurs qui ont souscrit un contrat d'adhésion en vertu de l'art. 8 CCT ci-après.

3.3 Champ d'application pour le personnel

3.3.1 La CCT s'applique à tous les salarié-e-s employés par les entreprises soumises à la CCT, quelle que soit la nature de leur travail et de leur rémunération.

3.3.2 Sont soumis l'ensemble du personnel de montage à l'inclusion des contremaîtres, des chefs de chantier, monteurs et chefs monteurs ainsi que les salarié-e-s employés à l'atelier et au magasin.

3.4 Salarié-e-s non soumis à la CCT

Ne sont pas soumis à la présente CCT:

3.4.1 Les membres de la famille du chef d'entreprise, 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 Le personnel commercial;

3.4.4 Les salarié-e-s affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul;

3.4.5 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 et art. 34 Indemnisation des absences. L'indemnité d'apprentissage est versée treize fois.



Dispositions générales

- Art. 4 Coopération et obligation de paix
- Art. 5 Conventions complémentaires
- Art. 6 Conventions d'entreprises
- Art. 7 Contribution professionnelle régionale
- Art. 8 Contrats d'adhésion/redevance
- Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation
- Art. 10 Commission paritaire (CP)
- Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)
- Art. 12 Tribunal arbitral
- Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles
- Art. 14 Participation au sein de l'entreprise
- Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention
- Art. 16 Financement de tâches
- Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)
- Art. 18 Conventions parallèles
- Art. 19 Durée de la convention

Art. 4 Coopération et obligation de paix

- 4.1 Les parties contractantes collaborent loyalement et respectent strictement les dispositions convenues pour la réalisation des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail.
- 4.3 Les principes énoncés aux alinéas 4.1 CCT et 4.2 CCT s'appliquent aussi de manière générale aux sections/régions des parties contractantes.
- 4.4 Les parties contractantes favorisent la collaboration entre les employeurs et les salarié-e-s au sein des entreprises dans l'esprit de la présente CCT.
- 4.5 Pour la solution des problèmes internes aux entreprises se répercutant sur les rapports de travail, les parties contractantes reconnaissent les compétences définies à l'article 14 CCT concernant la participation de la représentation des salarié-e-s.
- 4.6 Les parties signataires de la CCT soutiennent la formation continue (professionnelle notamment) des salarié-e-s. Elles encouragent conjointement les efforts de formation et formation continue des deux parties dans l'esprit des articles 23 et 24 CCT. Les employeurs incitent les salarié-e-s à fréquenter de telles séances de formation et leur en facilitent la participation.
- 4.7 Les parties contractantes s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de l'ordre au travail. Elles respectent d'une part les ordonnances sur la loi sur le travail et favorisent d'autre part les mesures respectueuses de la santé et de l'environnement pour l'ensemble de la branche.
- 4.8 Dans l'intérêt mutuel pour la formation professionnelle dans la branche des techniques du bâtiment, les parties contractantes rédigent des conventions particulières non intégrées à la CCT.
- 4.9 Les parties signataires de la CCT entendent aussi collaborer, élaborer des objectifs communs et des solutions applicables dans d'autres secteurs spécifiques à la branche qui revêtent une importance économique.
- 4.10 Les parties contractantes s'engagent à user de leur influence sur leurs membres afin qu'ils respectent la CCT.

- 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 Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale, le travail au noir et le travail clandestin. Dès que des abus sont connus, les parties contractantes s'engagent à intervenir par le biais de la commission paritaire et à inciter autant les employeurs que les salarié-e-s à se conformer à la présente CCT.
- 4.13 Les parties contractantes s'engagent à ce que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur dans le domaine des soumissions publiques. Elles ont pour objectif de prendre part, dans la mesure du possible, à la publication et à l'application de prescriptions actuelles de soumission. A cet égard, elles souhaitent obtenir que seules les entreprises ayant adhéré à la présente CCT et à d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales et locales soient admises à soumissionner pour des projets de construction.
- 4.14 Le travail temporaire ne doit en principe pas être propagé. Les parties contractantes reconnaissent toutefois que des emplois temporaires peuvent être économiquement indispensables en cas de surcharge de travail. En vertu de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), les sociétés de placement et intérimaires sont tenues au respect des dispositions de la CCT en matière de salaire et de temps de travail.
- 4.15 Les parties contractantes reconnaissent le système suisse de formation professionnelle et s'engagent en faveur d'une équivalence entre la formation professionnelle et d'autres systèmes de formation.

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 sont à communiquer à la CPN. Les règlements selon l'art. 5.1 d CCT doivent être soumis à la CPN pour décision. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention sous réserve de l'article 5.6 CCT ci-dessous.
- 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 Conventions d'entreprises

- 6.1 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue par ces derniers en vertu de l'annexe 3 de la CCT peuvent négocier des solutions différant de la CCT ou des conventions complémentaires sur les points suivants. Ces conventions d'entreprises doivent être équivalentes à la CCT du point de vue matériel. Les solutions négociées sur le plan interne sont à consigner par écrit, à signer par la direction et la représentation des salarié-e-s et à remettre à tous les salarié-e-s soumis.
 - a) Service de piquet (art. 43 CCT)
 - b) Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT)
 - c) Systèmes de rémunération au rendement
 - d) Règlement sur les frais/trajet du travail (art. 25.6 et 44 CCT)
 - e) Assurance indemnités journalières maladie (art. 50 CCT)
- 6.2 Les conventions d'entreprises priment sur les conventions complémentaires. Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque

l'entreprise et la représentation des salarié-e-s ne parviennent pas à s'entendre.

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 Contrats d'adhésion/redevance

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent à obtenir conjointement l'adhésion d'entreprises non-membres d'une association par le biais de contrats d'adhésion.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion requièrent l'aval des parties contractantes. En signant le contrat d'adhésion, les entreprises non conventionnées s'engagent à respecter non seulement la CCT, mais aussi les conventions complémentaires locales, cantonales ou régionales qui s'y rapportent.
- 8.3 Les contrats d'adhésion comportent un délai de résiliation de trois mois et sont à conclure pour toute la durée de la présente CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion est sans effet sur la présente CCT.
- 8.4 En compensation des frais engagés par les parties contractantes pour les contrats d'adhésion, les entreprises adhérentes devront, parallèlement à la contribution aux frais d'exécution versée périodiquement, payer une redevance annuelle d'adhésion:
 - Masse salariale jusqu'à 100 000 CHF: redevance de 300 CHF
 - de 100 000 à 500 000 CHF: redevance de 600 CHF
 - de 500 000 à 1 000 000 CHF: redevance de 1 000 CHF
 - plus de 1 000 000 CHF: redevance de 1 200 CHF
- 8.5 L'ensemble de la CCT s'applique au personnel assujéti des entreprises adhérentes.

- 8.6 En guise de justificatif, il y a lieu de soumettre à la Commission paritaire nationale ou à l'organe désigné par celle-ci le décompte de prime définitif de la SUVA. Les contrats d'adhésion n'entreront en vigueur qu'après paiement de la redevance et approbation par la Commission paritaire nationale.

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 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 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 rappels, 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 lit. h) CCT;
 - 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 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.

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 Compétences de la CPN:
- a) application et exécution de la présente CCT;
 - b) collaboration entre les parties contractantes;
 - c) encouragement de la formation continue;
 - d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
 - e) négociations salariales selon les art. 39 et 41 CCT;
 - f) négociations conventionnelles;
 - g) choix des organes chargés de l'encaissement et de la facturation (perception, gestion, rappels et poursuites) pour les contributions aux frais d'exécution et 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) évaluation et décision dans les cas de divergences d'opinion et de litiges entre les parties contractantes et leurs sections concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ainsi que de ses annexes qui en font partie intégrante;
 - l) fixation et encaissement des frais de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
 - m) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT;
 - n) questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci:
 - dépassent le cadre de l'entreprise;
 - concernent l'interprétation de la CCT;
 - représentent un intérêt général;
 - o) questions et tâches soumises à la CPN.

- 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.
- 11.6 La CPN est autorisée à procéder à des contrôles du respect des conventions complémentaires chez les employeurs ou à faire exécuter ces contrôles par des tiers.
- 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. 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 commission CPN ou, en l'occurrence, la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la commission CPN ou de la CP.
- 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 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. 13.10 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 dispo-

sition 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.

- 13.8 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. 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 commission 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 Participation au sein de l'entreprise

- 14.1 Les salarié-e-s ou, le cas échéant, leur représentation bénéficient au sein de l'entreprise, d'un droit à l'information et à la participation en vertu des articles 9 et 10 CCT de la loi sur la participation¹⁾. L'employeur encourage, en outre, la participation des salarié-e-s au sens des recommandations de l'annexe 3 CCT. Les dispositions correspondantes de la loi sur la participation (conformément aux art. 3, 5 et 6) s'appliquent à la constitution d'une éventuelle représentation des salarié-e-s.
- 14.2 Les entreprises et salarié-e-s peuvent, en outre, obtenir un règlement-type pour représentation du personnel auprès de la CPN, de la CP ou des parties contractantes.

Voir annexe 3 CCT:

Loi fédérale sur l'information et la consultation
des salarié-e-s dans les entreprises.

Voir annexe 4 CCT:

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

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:
Ce fonds est financé par:
- a) le versement des contributions aux frais d'exécution et de la cotisation de base;
 - b) les droits liés aux contrats d'adhésion;
 - 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. Dans ce contexte, elles demandent, en particulier, l'extension du champ d'application aux salarié-e-s détachés.

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 1.1.2014. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2010.
- 19.2 La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2017.
- 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 2017.
- 19.4 Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite pour 1 an.

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

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

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

- a) **Contribution 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. 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 25.– 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 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 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 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 d'exécution et cotisations de base sont déduites du salaire de tous les salarié-e-s. Les salarié-e-s syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat une fois par an sur présentation d'une pièce justificative.
L'employeur remet aux travailleurs, en fin d'année, un justificatif des contributions déduites au cours de l'année civile. Si les rapports de travail prennent fin en cours d'année, le justificatif sera dûment complété et remis avec le décompte final.
- 20.6 Les personnes à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40% de la durée de travail ne sont pas astreintes à la contribution aux frais d'exécution.
- 20.7 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution non déduites ou mal déduites et/ou décomptées.

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, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en Euros.
La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.
- 20.9 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

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

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

Affectation de la caution

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

1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution 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 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 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.

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.

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

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

Art. 22 Obligations des employeurs et des salarié-e-s
a) Obligations des employeurs
b) Obligations des salarié-e-s

Art. 23 Promotion de la formation continue

Art. 24 Formation continue spéciale

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

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

Rapport de travail

- 22.1 a) Les dispositions de la présente CCT ayant trait à la conclusion, au contenu et à la résiliation des rapports individuels de travail s'appliquent pendant toute la durée de la CCT à tous les salarié-e-s et employeurs concernés. Sauf dispositions contraires de la CCT, elles ne peuvent pas être modifiées.²⁾
- b) L'employeur remet à tous les salarié-e-s un contrat de travail écrit. Ce contrat indiquera, outre le nom de la personne, le début de son activité, la fonction exercée, le salaire et les éventuels suppléments prévus, ainsi que la durée hebdomadaire du travail (annexe 7).
- c) Tout accord conclu entre les employeurs et les salarié-e-s concernés qui déroge aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT est nul; il est remplacé par les dispositions applicables de la loi et de la CCT.³⁾
- d) Il en est de même pour les entreprises soumises à la DFO. Il convient, en particulier, d'appliquer les articles soumis à la DFO de l'annexe 5 CCT.
- e) L'employeur veille à mettre à disposition au moins une convention collective pour consultation dans son entreprise.

Collaboration avec les salarié-e-s

- 22.2 L'employeur traite les salarié-e-s en partenaires. Il respecte et préserve leur personnalité ainsi que leur santé. L'employeur

donne, si nécessaire, des instructions sur l'utilisation correcte et soigneuse des outils et installations.

- 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.

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.⁴⁾
- 22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.⁴⁾
- 22.6 L'employeur et les salarié-e-s coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe les salarié-e-s en matière de prévention des maladies et des accidents.⁴⁾
- 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. Cet outillage doit être conservé sous clé. Un inventaire en est établi et signé par les deux parties.⁵⁾
- 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. Ce certificat porte sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.⁶⁾
- 22.11 A la demande expresse du salarié-e, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.⁷⁾

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 Le salarié-e exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.⁸⁾

Soin à apporter au matériel et à l'outillage

22.14 Le salarié-e est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils et véhicules dans les règles de l'art. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.⁹⁾

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.

Prévention des maladies et des accidents

22.17 Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.¹⁰⁾

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.¹¹⁾

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.¹²⁾

Heures supplémentaires et service de piquet

22.21 En cas de besoin, le salarié-e est tenu d'effectuer des heures supplémentaires. L'employeur ne demandera de telles heures supplémentaires au salarié-e que dans la mesure où il peut de bonne foi les exiger de lui.¹³⁾

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

Instructions à observer

- 22.22 Le salarié-e observe les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.¹⁴⁾ En particulier:
- a) il établit les rapports de travail demandés avec soin et les livre dans les délais;
 - b) il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstient de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
 - c) Il s'abstiendra de fumer et de consommer des boissons alcoolisées et autres substances psychotropes pendant les horaires de travail;
 - d) il prévient sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
 - e) il porte une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

Responsabilité civile

- 22.23 a) Le salarié-e répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.¹⁵⁾
- b) Le degré de diligence incombant au salarié-e est 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.¹⁶⁾
- 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 Afin que cette acquisition permanente de formation continue n'occupe pas en exclusivité le temps libre des salarié-e-s, les parties contractantes conviennent ce qui suit: les salarié-e-s ont droit à trois jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle.

- 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 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 lit. a), b), c), d) et e):
- a) experts professionnels;
 - b) membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
 - c) salarié-e-s assumant à titre secondaire la fonction de formateur d'apprentis;
 - d) salarié-e-s assumant une responsabilité extra-professionnelle dans l'une des organisations syndicales contractantes pour participer à la conférence de branche;
 - e) salarié-e-s mandatés dans leur entreprise pour les questions ayant trait à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement.
- 24.2 Le droit à ces jours ouvrables payés supplémentaires n'est valable que lorsque les salarié-e-s concernés ont déjà épuisé, dans la même année, les trois jours de travail rétribués, selon l'article 23 CCT.
- 24.3 Par ailleurs, ce congé particulier de formation continue est régi par l'article 23.3 à 23.5 CCT.



Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

- Art. 25 Temps de travail
- Art. 26 Observation de la durée du travail
- Art. 27 Heures de travail anticipées
- Art. 28 Heures supplémentaires
- Art. 29 Vacances
- Art. 30 Réduction du droit aux vacances/date des vacances/
salaire afférent aux vacances
- Art. 31 Jours fériés
- Art. 32 Indemnisation des jours fériés
- Art. 33 Retraite modulée
- Art. 34 Indemnisation des absences
- Art. 35 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement
d'une obligation légale ou d'une fonction politique publique

- 25.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les salarié-e-s sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées.¹⁷⁾
L'employeur veillera à communiquer chaque mois le solde des heures de travail et des vacances.
La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception.
- 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 7 de la CCT. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Elles seront réduites au prorata pour les personnes occupées à temps partiel.
- 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.
- 25.6 Les entreprises sont en droit de fixer un rayon raisonnable autour de l'atelier en application de l'art. 25.5 CCT après entente avec les salarié-e-s.
- 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.¹⁸⁾
 - 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 considéré comme heures supplémentaires conformément aux articles 25.7, 42 et 43 CCT tout travail dépassant la durée du travail annuelle brute dans les limites des heures de travail du jour et du soir fixées à l'annexe 8 CCT.

Art. 29 Vacances

- 29.1 Durée des vacances (jours ouvrables par an)

jusqu'à 20 ans révolus	27 jours
21 – 49 ans	25 jours
50 – 54 ans	27 jours
55 – 60 ans	28 jours
61 – 65 ans	30 jours

- 29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile où l'âge déterminant est atteint.
- 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 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.¹⁹⁾
- 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).²⁰⁾

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.²¹⁾

Salaire afférent aux vacances

- 30.7 L'employeur verse au salarié-e le salaire total afférent aux vacances.²²⁾
- 30.8 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.²³⁾ Si les rapports de travail prennent fin et que le salarié-e n'a pas pu prendre ses vacances, elles lui seront payées avec la part de 13^e salaire (8.33 %).

- 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.²⁴⁾

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 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 définitivement par écrit entre le salarié-e et l'employeur 3 mois avant la date prévue de départ en retraite.
 - c) avec la retraite modulée, le salarié-e peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être élargie progressivement (avec l'avancement de l'âge).
 - d) la retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du salarié-e.
 - e) les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le salarié-e travaille pour l'entreprise depuis au moins 10 ans et que la réduction du temps de travail n'excède pas 30% du temps de travail normal.
 - f) il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN ou de la CP.

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 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 et en accord avec l'employeur: jusqu'à 3 jours
 - k) 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)²⁵⁾ 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. 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
- Art. 37 Décompte du salaire et du traitement
- Art. 38 Versement du salaire ou du traitement
- Art. 39 Salaires minimaux
- Art. 40 Allocation de fin d'année
- Art. 41 Négociations salariales
- Art. 42 Suppléments pour heures supplémentaires
- Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et service de piquet
- Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes
- Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé
- Art. 46 Indemnisation à la suite de circonstances particulières

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 les dispositions de l'art. 11.4 lit. e) de la présente CCT.
- 36.3 Il est conseillé aux entreprises d'organiser avec les salarié-e-s des entretiens annuels d'évaluation du rendement.

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.
- 37.3 L'employeur veillera à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Si le salarié-e quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date de sortie.
- 37.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le salarié-e, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.
- 37.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).²⁶⁾

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.²⁷⁾
- 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.²⁶⁾

- 38.3 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du salarié-e avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables.
Les droits à réparation de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le salarié-e peuvent être compensés sans limite.²⁸⁾
- 38.4 Il est interdit au salarié-e de céder, à des tiers, des prétentions de salaires à venir envers l'employeur (interdiction de cession).²⁸⁾

Art. 39 Salaires minimaux

- 39.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minimaux contractuels. Ceux-ci se calculent sur une base de 40 heures par semaine.
- 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 lit. k) et 11.4 lit. 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.

Voir aussi annexe 8 CCT.

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' $\frac{1}{12}$ par mois complet d'empêchement.

Art. 41 Négociations salariales

- 41.1 Les parties contractantes conviennent de négocier tous les ans au mois de septembre sur les éventuelles adaptations des salaires devant prendre effet au début de l'année suivante. Elles se fondent sur un renchérissement selon l'indice national des prix à la consommation d'août. Les résultats à caractère obligatoire des négociations sont présentés à l'annexe 8 CCT. Les négociations sont menées sur les bases suivantes:
- 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 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. art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle du travail. En cas de rapport de travail normal, les heures supplémentaires normales sont à compenser par des congés équivalents dans la période de décompte définie selon l'art. 25.7 CCT. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de 25 pour cent.²⁹⁾ 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 lit. b) CCT.
- 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 mois de 25 nuits par année civile. ³⁰⁾	23h00–06h00	50%

- 43.2 Les heures supplémentaires accomplies la nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés doivent en priorité être compensées avec un supplément de temps (selon art. 43.1 CCT) selon les dispositions de l’art. 25.7 CCT. Dans l’impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire (selon art. 43.1 CCT). Le supplément de salaire (selon l’art. 43.1 CCT) doit également être versé si les heures supplémentaires sont compensées avec la même durée de temps libre.
- 43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient soit d’une compensation en temps de 10%³¹⁾, soit d’une bonification en temps de 10% du travail de nuit effectivement accompli.³²⁾
- 43.4 En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l’entreprise, les suppléments suivants sont à payer pour les travaux suivants selon l’art. 43.2 CCT:
- Travail du dimanche et des jours fériés 100%
 - Travail de nuit (23h00-06h00) 50%

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, 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, alinéas 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. 47 Allocations pour enfants et de formation
- Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salarié-e
- Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire
- Art. 50 Conditions d'assurance
- Art. 51 Assurance-maladie de la branche professionnelle
- Art. 52 Empêchement dû à un accident
- Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes
- Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes
- Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile
- Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries
- Art. 57 Décès de l'employeur ou du salarié-e
- Art. 58 Prévoyance en faveur du personnel (2^{ème} pilier)

Art. 47 Allocations pour enfants et de formation

- 47.1 Principe: l'employeur verse au salarié-e une allocation pour enfants et de formation. Une telle allocation est due pour chaque enfant envers lequel le salarié-e remplit une obligation d'entretien ou d'assistance.
- 47.2 Le montant de l'allocation pour enfants et de formation est défini par les dispositions légales.

Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du salarié-e

- 48.1 L'employeur est tenu de verser au salarié-e son salaire pendant une durée déterminée lorsque celui-ci est empêché de travailler pour des causes inhérentes à sa personne mais sans faute de sa part.²⁶⁾
- 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 réputée remplie.

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, auprès d'une assurance-maladie reconnue par la Confédération.
- 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^{ème} jour.
- 49.5 Le devoir de payer le salaire par l'employeur pendant une durée déterminée en cas de maladie du salarié-e est ainsi rempli.
- 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 (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;
 - 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 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 Assurance-maladie de la branche professionnelle

- 51.1 L'assurance doit être souscrite auprès d'une caisse maladie reconnue par la Confédération et soumise à la LAMal.
- 51.2 Il est conseillé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de «l'assurance-maladie paritaire des branches de la Technique du bâtiment (CPA)».*

* CPA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Bâle, tél. +41 (0)58 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg

Art. 52 Empêchement dû à un accident

- 52.1 Le salarié-e est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.³³⁾
- 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.³⁴⁾

Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes

- 53.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la SUVA.³⁵⁾

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.³⁶⁾
- 54.2 L'assurance expire après le 30ème jour suivant le jour de fin du droit au salaire.³⁷⁾
- 54.3 Si l'assurance-accidents non professionnels prend fin pour des motifs prévus à l'art. 54.2 CCT, le salarié-e a la possibilité de souscrire une assurance auprès de la SUVA avant l'expiration de cette couverture.³⁸⁾
- 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
 - a) Personnes faisant service avec enfants: 80% du salaire
- Pendant les autres services obligatoires:
- b) jusqu'à 4 semaines par année civile
 - c) 100% du salaire
- pour les obligations dépassant cette période:
- d) 80% du salaire
 - e) Pour les volontaires service long, 80% du salaire pendant 300 jours à condition de rester engagés chez leur employeur actuel pendant au moins six mois après le service. Si ce n'est pas le cas, les prestations définies à l'art. 55.2 lit. a), b) ou c) de la CCT sont appliquées.
- 55.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant la protection civile, le service militaire ou civil.

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.³⁹⁾
- 57.2 Si le contrat de travail a principalement été conclu en considération de la personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le salarié-e peut cependant demander une indemnisation équitable pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.⁴⁰⁾

b) Décès du salarié-e

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

Ce salaire doit être versé:

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

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

Art. 58 Prévoyance en faveur du personnel (2^{ème} pilier)

- 58.1 Les salarié-e-s doivent être assurés conformément à la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.

58.2 L'employeur employant des salarié-e-s soumis à l'assurance obligatoire doit créer une institution de prévoyance inscrite au registre de la prévoyance professionnelle ou adhérer à une telle institution.

58.3 Il est recommandé aux employeurs et salarié-e-s conventionnés d'adhérer à la prévoyance professionnelle paritaire.*

* Spida, Fondation de prévoyance professionnelle, Bergstrasse 21,
Case postale, 8044 Zurich

58.4 Les parties contractantes examinent, dans leurs institutions de prévoyance, la promotion et l'introduction de la retraite modulée.

Résiliation

Art. 59 Résiliation en général

Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai

Art. 61 Résiliation après la période d'essai

Art. 62 Protection contre les licenciements

Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur

Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e

Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail

Art. 66 Résiliation injustifiée

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

Art. 68 Mesures pour motifs économiques

Art. 69 Version faisant foi

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.⁴³⁾
- 59.3 La résiliation doit être notifiée par écrit. Elle doit parvenir au destinataire pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit sur demande de l'autre partie.⁴⁴⁾

Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai

- 60.1 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de sept jours. Est considéré comme période d'essai le premier mois d'un rapport de travail.⁴⁵⁾
- 60.2 Des conventions différentes peuvent être prises par entente écrite. La période d'essai peut être prolongée à trois mois au maximum.⁴⁶⁾
- 60.3 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée d'autant.⁴⁷⁾

Art. 61 Résiliation après la période d'essai

- 61.1 Le rapport de travail peut être résilié, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la neuvième année et de trois mois au-delà. Dans tous les cas, le congé doit être signifié pour la fin d'un mois. Si le délai de résiliation selon l'art. 63.1 CCT est interrompu, il continue de courir jusqu'à son terme après la période de protection. Les rapports de travail prennent fin avec l'expiration du délai de congé. Ils ne sont pas prolongés jusqu'au prochain terme.
- 61.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit mais ils ne peuvent pas être pas réduits à moins d'un mois.

- 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 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:⁴⁸⁾
- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
 - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire militaire ou un service civil ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.
- 62.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par une partie:⁴⁹⁾
- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du salarié-e à une organisation de salarié-e-s ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) pendant que le salarié-e, représentant élu des salarié-e-s, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- 62.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité à l'autre partie.⁵⁰⁾
- 62.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du salarié-e. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.⁵¹⁾

- 62.5 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur ces dispositions doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.⁵²⁾
- 62.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.⁵³⁾

Art. 63 Interdiction de résiliation par l'employeur

- 63.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat⁵⁴⁾
- a) pendant que la partie adverse accomplit un service obligatoire militaire ou un service civil ou dans la protection civile, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - 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) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement;
 - e) pendant que le salarié-e participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 63.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 63.1 CCT est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.⁵⁵⁾

Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e

- 64.1 Après la période d'essai, le salarié-e ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 63.1 CCT premier paragraphe et s'il incombe audit salarié-e d'assurer le remplacement.⁵⁶⁾
- 64.2 L'art. 63.2 CCT est applicable par analogie.

Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail

- 65.1 L'employeur et le salarié-e peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie sans délai doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.⁵⁷⁾
- 65.2 Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.⁵⁸⁾
- 65.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le salarié-e a été sans sa faute empêché de travailler.⁵⁹⁾

Art. 66 Résiliation injustifiée

- 66.1 Lorsque l'employeur licencie le salarié-e immédiatement sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.⁶⁰⁾
- 66.2 On déduit sur ce montant ce que le salarié-e a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.⁶¹⁾
- 66.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au salarié-e une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du salarié-e.⁶²⁾

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

- 67.1 Lorsque le salarié-e n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire.⁶³⁾
- 67.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.⁶⁴⁾
- 67.3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.⁶⁵⁾

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^{er} 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

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 272
3000 Berne 15
gebaeudetechnik@plk.ch
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.

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 application de l'art. 11.7 lit. a) CCT et de l'art. 13 CCT.
 - b) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et/ou à la DFO en application de l'art. 11.7 lit. b) CCT.

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 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 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 272
3000 Berne 15
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 1^{er} janvier 2014.

Berne, Olten, Zurich, le 1^{er} 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

Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment

Le coprésident
Georges Gallati

Le coprésident
Aldo Ferrari

Annexe 2

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. 5 **Rétrocession des contributions**

- 5.1 Les salarié-e-s membres d'une association signataire de la convention bénéficient du remboursement des contributions aux

frais d'exécution 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 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 et de cotisation de base.

Art. 7 Réalisation

- 7.1 En tant que destinataire des contributions aux frais d'exécution 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^{er} 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 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^{er} janvier 2011)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{ter}, al. 1, let. b, de la constitution fédérale¹;
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
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

¹ [RS 1 3]

² FF 1993 I 757

Section 2 Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ 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.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ 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

¹ 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.

² 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

¹ 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.

² 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.³ sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴ et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁵;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations⁶;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.⁷ l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Section 4 Collaboration

Art. 11 Principe

¹ 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.

² 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

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² 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.

³ 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^{er} août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

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

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

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

¹ 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.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

³ ...⁸

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

Section 6 Dispositions finales

Art. 16

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} mai 1994⁹

⁹ 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)²⁾

- 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)²⁾

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^{er} 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^{er} 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)¹⁾

- 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.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 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)¹⁾

- 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 1^{er} 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^{er} 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)¹⁾

- 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)¹⁾

- 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^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

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

Art. 335j¹⁾

- 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. 335k¹⁾

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)²⁾ 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.²⁾

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.²⁾

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} 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^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Annexe 5

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 travail¹,

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^{er} juillet 2013, est étendu.

Art. 2

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

² 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.

¹ RS 221.215.311

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).

³ 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 détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ 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

¹ 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 2013⁴ 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 Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} 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^{er} 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.

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.

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

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 cau-

tion 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.

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. ...

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
- 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.
 - 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.
 - 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):

Catégorie/année	
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

- 29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile où l'âge déterminant est atteint.
- 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 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^e 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^e 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 la cérémonie 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.

- 37.3 L'employeur veillera à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Si le salarié-e quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date de sortie.
- 37.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le salarié-e, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.
- 37.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).

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.

- 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^e 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 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. 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: 100 % du salaire
- pour les obligations dépassant cette période:
- d) pour les personnes faisant service 80 % du salaire
 - e) 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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	4000.–	23.08
– dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	4300.–	24.81
– dans la 5 ^e 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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	3800.–	21.93
– dans la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	3900.–	22.50
– dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	4050.–	23.37
– dans la 4 ^e 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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	3650.–	21.06
– la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	3800.–	21.93
– la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	3950.–	22.79
– la 4 ^e 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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	3550.–	20.48
– la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	3650.–	21.06
– la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	3750.–	21.64
– la 4 ^e 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 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. 4.2 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 FTMH 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 un rabais;
 - 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^{me}

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:	0.42%
---------	-------

Art. 42 et 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

Salaire de base	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:
Total intermédiaire (Total 1)	= CHF:
+ supplément de 8.33 % sur le total intermédiaire	+ CHF:
Salaire horaire total (Total 2)	= CHF:

* Selon directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires»
Les suppléments pour heures supplémentaires, travail le samedi, en soirée, de nuit, le dimanche et les jours fériés sont calculés d'après le salaire horaire brut (total 2)

5. *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.
6. *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

Accord salarial pour 2014

1. Art. 41 **Adaptation des salaires**

Adaptation des salaires pour 2014

L'adaptation des salaires effectifs se décide en automne 2013.

2. Art. 39 **Salaires minimums**

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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	CHF 4000.–	CHF 23.08
dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 4300.–	CHF 24.81
dans la 5 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 4700.–	CHF 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 ^{re} année suivant l'examen de CFC	CHF 3800.–	CHF 21.93
dans la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3900.–	CHF 22.50
dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 4050.–	CHF 23.37
dans la 4 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 4300.–	CHF 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
dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC	CHF 3650.–	CHF 21.06
dans la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3800.–	CHF 21.93
dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3950.–	CHF 22.79
dans la 4 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 4150.–	CHF 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
dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC	CHF 3550.–	CHF 20.48
dans la 2 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3650.–	CHF 21.06
dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3750.–	CHF 21.64
dans la 4 ^e année suivant l'examen de CFC	CHF 3900.–	CHF 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 lit. k) CCT ou l'art. 11.4 lit. 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. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes

En vertu de l'art. 44, al. 1 et 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
- au-delà d'un périmètre délimité par un rayon de 10 km 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. Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

En vertu de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.60 par kilomètre.

Berne, Olten, Zurich, le 1^{er} 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 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 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. + 13^e 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^{er} 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 suisse 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 la base 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 AVS sur 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^{er} 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

Liste des textes de loi

- 1) RS 822.14
- 2) Art. 357 al. 1 CO
- 3) Art. 357 al. 2 CO
- 4) Art. 328 CO, LTr, OLT,
LAA, OPA, OTConst
- 5) Art. 327 CO
- 6) Art. 330a al. 1 CO
- 7) Art. 330a al. 2 CO
- 8) Art. 321a CO
- 9) Art. 321a al. 2 CO
- 10) Art. 6 Abs. 3 LTr,
Art. 10 OLT 3, Art 11 OPA
- 11) Art. 321a al. 3 CO
- 12) Art. 321b CO
- 13) Art. 321c al. 1 CO
- 14) Art. 321d al. 2 CO
- 15) Art. 321e al. 1 CO
- 16) Art. 321e al. 2 CO
- 17) Art. 48 LTr
- 18) Art. 15 LTr
- 19) Art. 329b al. 3 CO
- 20) Art. 329b al. 1 CO
- 21) Art. 329c al. 2 CO
- 22) Art. 329d al. 1 CO
- 23) Art. 329d al. 2 CO
- 24) Art. 329d al. 3 CO
- 25) RS 211.231
- 26) Art. 324 CO
- 27) Art. 323 CO, Art. 323b CO
- 28) Art. 323b al. 2 CO,
Art. 325 CO
- 29) Art. 321c al. 3 CO
- 30) Art. 17 al. 1 LTr
- 31) Art. 17 al. 2 LTr
- 32) Art. 31 OLT 1
- 33) Art. 1a LAA, Art. 66 LAA
- 34) Art. 324b CO
- 35) Art. 91 al. 1 LAA
- 36) Art. 91 al. 2 LAA
- 37) Art. 3 al. 2 LAA
- 38) Art. 3 al. 3 LAA
- 39) Art. 338a al. 1 CO
- 40) Art. 338a al. 2 CO
- 41) Art. 338 al. 1 CO
- 42) Art. 338 al. 2 CO
- 43) Art. 335a CO
- 44) Art. 335 CO
- 45) Art. 335b al. 1 CO
- 46) Art. 335b al. 2 CO
- 47) Art. 335b al. 3 CO
- 48) Art. 336 al. 1 CO
- 49) Art. 336 al. 2 CO
- 50) Art. 336a al. 1 CO
- 51) Art. 336a al. 2 CO
- 52) Art. 336b al. 1 CO
- 53) Art. 336b al. 2 CO
- 54) Art. 336c al. 1 CO
- 55) Art. 336c al. 2 CO
- 56) Art. 336c CO
- 57) Art. 337 al. 1 CO
- 58) Art. 337 al. 2 CO
- 59) Art. 337 al. 3 CO
- 60) Art. 337c al. 1 CO
- 61) Art. 337c al. 2 CO
- 62) Art. 337c al. 3 CO
- 63) Art. 337d al. 1 CO
- 64) Art. 337d al. 2 CO
- 65) Art. 337d al. 3 CO

Abréviations

- CO** Code des obligations
LAVS Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
LTr Loi sur le travail
OLT 1-5 Ordonnance relative à la loi sur le travail
OTConst Ordonnance sur les travaux de construction
LAA Loi fédérale sur l'assurance-accidents
OPA Ordonnance sur la prévention des accidents
RS Registre systématique du droit fédéral ou classification décimale des textes légaux fédéraux

La caisse de pension de votre segment professionnel. Indépendante, à but non lucratif et flexible, Spida Fondation de prévoyance 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 réduits
- Taux de conversion du capital en rente intéressants
- Retraite anticipée
- Solutions individuelles intéressantes

Pour une vie plus libre

spida.



38



62

Spida
Fondation de prévoyance
professionnelle
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

BATISEC - Sécurité d'abord!

Sécurité au travail et la protection de la santé

La BATISEC propose un concept de sécurité prêt pour la réalisation de la sécurité au travail et la protection de la santé selon la directive CFST 6508.

Offre:

- Analyse de risques
- Catalogues de mesures et listes de contrôle
- Cours de sécurité au travail
- Manuel d'application de la sécurité au travail
- Renseignement et conseil
- Audits
- Pool MSST de spécialistes
- Actions annuelles
- Informations sur les nouveautés

BATISEC, la solution de branche de votre association.

Visitez-nous sur www.batisec.ch pour plus d'information.

VSEI Ideen verbinden
USIE idées branchées
Idee in rete

syna
Die Gewerkschaft

VSD

suissetec

ASF
Association Suisse des
Fédérations

ISOL
SUISSE

UNIA

