

CCT
ECHAFAUDAGES

Version 2025 – 2029

www.pbkgeruest.ch

UNIA | syna | SGUV SESE SISP

Abréviations utilisées dans la présente Convention

ANP	Accidents non professionnels
AP	Accident professionnel
APG	Allocations pour perte de gain (service militaire, etc.)
Art.	Article (de la Convention ou d'une loi)
CCT	Convention collective de travail
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CO	Code suisse des obligations
CPP	Commission professionnelle paritaire pour les échafaudeurs suisses
DFO, dfo	Déclaration de force obligatoire, déclarée de force obligatoire
Gebafonds	Fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses
IPC	Indice suisse des prix à la consommation
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
LTr	Loi sur le travail
SESE	Société suisse des entrepreneurs suisses en échafaudages
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
UE	Union Européenne

Préambule

Les parties contractantes traiteront en commun les problèmes des employé-e-s et des employeurs-euses du montage d'échafaudages en Suisse et tenteront de les résoudre, selon le principe de la bonne foi, dans le cadre de séances qui peuvent être convoquées par chacune des parties.

La présente réédition comprend toutes les modifications du contrat jusqu'au **19 novembre 2024**, qui ont été consignées dans des protocoles additionnels signés par toutes les parties.

Parallèlement, les mutations intervenues entretemps dans les organisations syndicales et patronales ont été prises en considération dans la nouvelle édition :

Les dispositions qui ne figurent pas en italique ont été déclarées de force obligatoire générale par le Conseil fédéral.

- Arrêté CCT pour les échafaudeurs du 04.05.2020, entrée en vigueur : 01.06.2020
- Modification du 18.05.2021, entrée en vigueur : 01.07.2021
- Prorogation et modification du 02.05.2022, entrée en vigueur : 01.06.2022
- Modification du 03.04.2023, entrée en vigueur : 01.05.2023
- Prorogation et modification du 05.03.2024, entrée en vigueur : 01.04.2024
- Prorogation et modification du 12.03.2025, entrée en vigueur : 01.04.2025

Contenu

Abréviations utilisées dans la présente Convention 2

Préambule 2

A. Dispositions générales 5

Art. 1 Champ d'application, extension 5
Art. 2 Gebafonds (fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses) 5
Art. 3 Paix du travail 6
Art. 4 Application de la Convention et différends 6

B. Dispositions matérielles 7

Art. 5 Temps d'essai 7
Art. 6 Résiliation du contrat individuel de travail définitif 7
Art. 7 Protection contre les licenciements 7
Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail 8
Art. 9 Vacances 10
Art. 10 Jours fériés 11
Art. 11 Absences de courte durée 11
Art. 12 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires 12
Art. 13 Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) 12
Art. 14 Suppléments de salaire 15
Art. 15 Allocations, remboursement de frais, dédommagements 16
Art. 16 Indemnité en cas d'intempéri 16
Art. 17 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie 17
Art. 18 Assurance-accidents (AP et ANP) 18
Art. 19 Droit au salaire après le décès de l'employé-e 18
Art. 20 Prévoyance professionnelle 19
Art. 21 Sécurité au travail et protection de la santé 19
Art. 22 Diligence et fidélité à observer 20
Art. 23 Non-respect du contrat par l'employeur-euse 20
Art. 24 Non-respect du contrat par l'employé/-e 21
Art. 25 Dispositions d'application 22
Art. 26 Mise en vigueur et durée de la Convention 23

Annexe 1 : Sûretés 24
Art. 1 Principe 24
Art. 2 Utilisation 24
Art. 3 Accès 24
Art. 4 Procédure 25

Annexe 2 : Adresses de la Commission professionnelle paritaire pour annoncer les travaux du samedi, du dimanche et des jours fériés, conformément à l'article 8.5 CCT 26

Annexe 3 : Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (article 9 CCT) et du 13e salaire (article 13, alinéa 9 CCT) 27

Annexe 4 : Mémento Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 29
Art. 1 Principes 29
Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie 29
Art. 3 Début des prestations d'assurance 29
Art. 4 Jour de carence 29
Art. 5 Durée des prestations d'assurance 30
Art. 6 Admission dans l'assurance 30
Art. 7 Réserves d'assurance 31
Art. 8 Extinction de l'assurance 31
Art. 9 Passage dans une autre assurance 31
Art. 10 Champ d'application local 32
Art. 11 Disposition finale 32

A. Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application, extension

1 Du point de vue territorial : La présente convention collective est applicable dans toute la Suisse.

2 Du point de vue du genre d'entreprise : Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent aux employeurs-euses (entreprises ou parties d'entreprises) de l'industrie du montage d'échafaudages ainsi qu'aux employeurs-euses qui proposent des estrades, des scènes et autres structures portantes temporaires pour par exemple des manifestations sportives et culturelles, composées de montants d'échafaudage. Elles s'appliquent également aux employeurs-euses qui travaillent dans le montage de filets de sécurité.

3 *Les dispositions s'appliquent également à tous les employeurs-euses étrangers qui effectuent des travaux en Suisse ainsi qu'aux entreprises de location de services et aux sous-traitants qui occupent des employé-e-s dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 2.*

4 Personnel : Les dispositions étendues s'appliquent aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux apprentis et apprenties occupés dans les entreprises précitées au sens du 2e alinéa. Sont exceptés le personnel administratif et les cadres dirigeants supérieurs.

5 *Les parties contractantes s'engagent en faveur de l'extension du champ d'application de la présente convention collective de travail.*

Art. 2 Gebafonds (fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses)

1 Tous les employé-e-s et employeurs-euses assujettis à la présente CCT doivent payer une contribution aux frais d'exécution et une contribution à la formation de base/formation continue.

Cette contribution s'élève à 30 francs par mois pour les employé-e-s et à 10 francs par mois pour les apprentis. Elle est déduite chaque mois du salaire par l'employeur-euse.

Les employeurs-euses concernés versent une contribution annuelle de base de 300 francs ainsi qu'un montant mensuel de 5 francs pour chaque employé-e assujetti.

2 Les employeurs-euses qui exercent une activité en Suisse jusqu'à 90 jours par année civile doivent verser une contribution aux frais d'exécution. Les employeurs-euses versent un montant de base de 25 francs par mois pour chaque mois entamé durant lequel ils travaillent dans le cadre du champ d'application de la CCT ainsi qu'un montant mensuel de 10 francs (5 francs pour l'employé-e; 5 francs pour l'employeur-euse) pour chaque employé-e assujetti.

3 L'encaissement et l'administration sont effectués par le Fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses (Gebafonds).

4 Les moyens du fonds sont engagés pour :

a) la couverture des frais d'exécution de la CCT ;
b) l'encouragement à la formation et au perfectionnement professionnels ;
c) le recrutement et la promotion de la relève professionnelle ;
d) la promotion des mesures de prévention d'accidents et de maladies professionnels ;
e) la promotion du label de qualité CPP pour les échafaudeurs ;
f) l'accomplissement d'autres tâches à caractère essentiellement social.

5 *Les détails, tels que les questions d'affectation, d'organisation, d'utilisation des fonds, de prestations et d'exécution sont consignés dans des statuts et dans le règlement du Gebafonds.*

Art 2.1 Sûretés

Aux fins de garantir les contributions au Gebafonds ainsi que les droits conventionnels de la Commission professionnelle paritaire (CPP), tous les employeurs-euses ont l'obligation de déposer auprès de la CPP des sûretés d'un montant de 20 000 francs, avant le début des travaux en Suisse.

Les détails sont précisés à l'annexe I de la présente CCT.

Art. 2.2 Contrats d'adhésion

1 *Les parties contractantes s'engagent à obtenir conjointement l'adhésion d'entreprises non affiliées par le biais de contrats d'adhésion.*

2 *Par le contrat d'adhésion, les entreprises non affiliées s'engagent à respecter la CCT.*

3 *Les contrats d'adhésion ont un délai de résiliation de trois mois. La résiliation d'un contrat d'adhésion n'a pas d'effet sur la présente CCT.*

4 *L'ensemble de la CCT s'applique aux employé-e-s assujettis des entreprises signataires de contrats d'adhésion.*

Art. 3 Paix du travail

1 Pour toute la durée d'application de la présente convention collective, *les fédérations contractantes, leurs sections ainsi que* les employeurs-euses et employé-e-s assujettis s'engagent à respecter la paix absolue du travail.

Art. 4 Application de la Convention et différends

1 Les parties contractantes veillent à l'application de la présente convention collective de travail dans l'esprit de l'article 357b CO. À cette fin, elles instituent une Commission professionnelle paritaire et lui confient toutes les compétences de la communauté contractante. Les détails sont réglés à l'article 25 de cette Convention.

2 *Si les parties contractantes (SESE, Unia, Syna) violent des dispositions contractuelles, le tribunal ordinaire est autorisé à infliger à la partie fautive une amende conventionnelle proportionnelle à l'importance de l'infraction, mais de 15 000 francs au moins.*

B. Dispositions matérielles

Art. 5 Temps d'essai

1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les employé-e-s engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

2 *Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant à l'employé-e sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (article 335b, alinéa 3 du CO).*

3 Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 6 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

1 A l'expiration du temps d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par chaque partie, en observant les délais de licenciement suivants pour la fin d'un mois :

a) durant la première année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de licenciement d'un mois ;

b) de la deuxième à la neuvième année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de licenciement de deux mois ;

c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de licenciement de trois mois.

d) *Les parties contractantes considèrent que le potentiel de main d'œuvre des employé-e-s âgés est très important.* Le devoir d'assistance de l' employeur-euse impose de traiter de manière socialement responsable les collaborateurs âgés et employés de longue date. Cela signifie que l' employeur-euse est tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de résiliation. C'est pourquoi, lorsque l' employeur-euse envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et l'employé-e concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et l'employé-e devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.

2 *La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (article 335, alinéa 2 CO).*

Art. 7 Protection contre les licenciements

1 Principe : La résiliation des rapports de travail par l' employeur-euse après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que l'employé-e a droit à des indemnités journalières de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, ou de l'assurance-accidents obligatoire, en cas d'accident.

2 Exception : L'exception suivante à la règle fixée à l'alinéa 1 s'applique à l'expiration de la protection légale contre les licenciements (article 336c CO) :

Si, sur la base d'une expertise médicale (médecin-conseil de la compagnie d'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents Suva), il est exclu que l'employé-e recouvre sa pleine capacité de travail, les rapports de travail peuvent être résiliés sous réserve d'un délai de deux mois pour la fin d'un mois à condition que l'employé-e malade soit assuré de pouvoir rester couvert par l'assurance collective d'indemnité journalière de l'entreprise, et de percevoir les indemnités journalières jusqu'à l'expiration de la durée maximale de versement des prestations, ou jusqu'à ce qu'il recouvre sa pleine capacité de gain.

3 Maladie et licenciement : Si l'employé-e tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la sixième année de service.

4 Accident et licenciement : Si l'employé-e est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières. L'exception conforme à l'alinéa 2 du présent article s'applique par analogie après l'expiration de la protection légale contre les licenciements.

5 Dispositions légales : Dans tous les cas, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment :

1. les articles 336 à 336*b* CO concernant le licenciement abusif ;
2. les articles 336*c* et 336*d* CO concernant la résiliation en temps inopportun ;
3. les articles 337*c* et 337*d* CO concernant les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail.

Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail

1 Temps de travail : Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel les employé-e-s doivent se tenir à la disposition de l'employeur-euse.

2 Temps de déplacement :

a) Est considéré comme temps de déplacement le temps nécessaire pour aller du lieu de rassemblement/dépôt au chantier, et retour. Le temps de déplacement fait partie du temps de travail.

b) Si les employé-e-s se rendent directement sur le chantier et que le trajet du domicile au chantier est plus court ou tout au plus aussi long que celui qui mène au dépôt/lieu de rassemblement, le temps de déplacement n'est pas indemnisé. Dans ce cas, le travail commence et s'achève au même moment qu'au dépôt.

3 Durée annuelle et hebdomadaire du travail :

a) Le total déterminant des heures de travail brut dues dans l'année est de 2190 heures (en moyenne 42 heures par semaine).

b) La durée hebdomadaire du travail est fixée dans un calendrier de la durée du travail (cf. article 8bis).

c) Les heures manquantes imposées par l'employeur-euse ne peuvent être compensées au niveau du salaire ou des vacances (demeure de l'employeur-euse, article 324 CO).

d) Abrogé.

4 Le contrôle de l'horaire de travail (enregistrement du temps de travail) doit être effectué pour chaque employé-e, tous les jours et en détail. L'enregistrement du temps de travail porte sur les chiffres suivants, vérifiables individuellement :

a) le temps de travail conformément à l'article 8 alinéa 1

b) les périodes stipulées aux articles
- 8 ter, Pauses
- 9, Vacances
- 10, Jours fériés
- 11, Absences de courte durée
- 12, Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires
- 14, Suppléments de salaire et compensation des heures supplémentaires
- 15, Allocations, remboursement des frais, dédommagements
- 16, Indemnité en cas d'intempéries
- 17, Maladie
- 18, Accident

L' employeur-euse est tenu d'effectuer un contrôle du temps de travail séparé pour tous les employé-e-s. Les heures ainsi rapportées doivent correspondre aux heures de travail effectuées par l'employé-e. L' employeur-euse doit conserver ces documents pendant cinq ans.

Les employé-e-s sont informés de l'état de leur temps de travail, de leurs heures supplémentaires ainsi que du solde de vacances par écrit une fois par mois.

5 Jours chômés : On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et les jours chômés officiels ni le 1er août. En règle générale, le samedi est aussi un jour chômé. Dans certains cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la Commission professionnelle paritaire au plus tard la veille avant la fermeture des bureaux. L'adresse de la Commission professionnelle paritaire figure à l'annexe II. L'obligation d'annoncer le travail ef-fectué les jours chômés ne s'applique pas au domaine des manifestations.

6 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, resp. sur la base du calendrier de la durée du travail de la Commission professionnelle paritaire.

7 Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, le temps de travail se calcule au prorata du total déterminant des heures de travail annuel. Les employé-e-s seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant le pro rata du total déterminant des heures de travail annuel. En cas d'heure manquantes et seulement si les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, les heures manquantes sont à la charge de la partie qui résilie les rapports de travail.

Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré plus de 12 mois, le temps de travail se calcule sur la base du calendrier du temps de travail de l'entreprise.

Art. 8bis Durée hebdomadaire du travail

1 Durée hebdomadaire du travail : L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier de la durée du travail à établir au plus tard jusqu'au 15 novembre pour l'année suivante, conformément aux dispositions des al. 2 et 3. Le calendrier doit être envoyé pour examen à la CPP au plus tard jusqu'au 15 novembre. La CPP fournit un modèle de calendrier. A défaut d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise établi et communiqué au personnel, le calendrier applicable sera celui de la CPP.

2 Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail : la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :

a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 × 7,5 heures)

b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 × 9 heures)

3 Les calendriers annuels de la durée du travail peuvent contenir jusqu'à 5 jours zéro heure. Ces jours zéro heure sont à planifier en priorité sur des ponts

Art. 8ter Pauses

1 Les employé-e-s ont droit à une pause payée d'un 1/4 d'heure au cours de chaque matinée de travail.

2 Cette pause d'un quart d'heure compte comme temps de travail et est comprise dans le total déterminant des heures de travail brut (voir art. 8. al. 3 a).

Art. 9 Vacances

1 Droit général aux vacances : Les employé-e-s et les apprentis ont droit aux vacances suivantes :

Critères	Durée	Pourcentage d'indemnisation
Dès 20 ans révolus et jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 % du salaire (soit 5 semaines de vacances)
Jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de travail)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

Un jour de vacances est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

2 Le salaire de vacances fixé en pour cent (*pour les employé-e-s d'entreprises de location de services* ou lorsque les rapports de travail sont résiliés) est calculé selon le tableau de l'annexe III. *Pendant la durée des rapports de travail, il est formellement interdit de payer en espèces le droit aux vacances.* Les jours fériés officiels tombant dans la période des vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.

3 Droit aux vacances au prorata de la période travaillée : Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'alinéa 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

4 *Empêchement de travailler : Le droit aux vacances payées peut être réduit dans les cas suivants :*

a) empêchement de travailler sans faute de l'employé-e: si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence de l'employé-e est due à des raisons inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur-euse n'a pas le droit de réduire les vacances de l'employé-e. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part de l'employé-e dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (article 329b, alinéa 2 CO) ;

b) empêchement de travailler par la faute de l'employé-e : lorsque l'employé-e est empêché par sa faute de travailler pendant plus d'un mois au cours de l'année civile, l'employeur-euse peut réduire le droit aux vacances de l'employé-e d'un douzième par mois complet d'absence (article 329b, alinéa 1 CO).

5 Date des vacances : En principe, il incombe à l'employeur-euse de fixer les dates des vacances. Néanmoins, ces dates doivent être discutées entre l'employeur-euse et l'employé-e suffisamment tôt, mais au plus tard jusqu'à fin mars. Les exigences de l'entreprise et les désirs légitimes des employé-e-s doivent être pris en considération. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances doit être accordée aux employé-e-s (article 329 c, alinéa 1 CO).

6 Vacances d'entreprise : L'employeur-euse fixe la date des vacances d'entreprise après avoir consulté les employé-e-s en temps utile. Les vacances d'entreprises sont fixées dans le calendrier de la durée du travail.

7 Prise de vacances : En règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile.

8 *Travail pendant les vacances : Si, pendant les vacances, les employé-e-s exécutent un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur-euse, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances (article 329d, alinéa 3 CO).*

Art. 10 Jours fériés

1 Jours fériés indemnisés : Les employé-e-s ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de huit jours fériés par an. Si les jours donnant droit à indemnisation tombent pendant des vacances ou un week-end, ils doivent également être indemnisés.

Un jour férié est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

2 Naissance du droit : Les employé-e-s ont droit à une indemnité des jours fériés pour le 1er août.

Le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si l'employé-e a travaillé dans l'entreprise pendant une semaine au moins avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :

a) si l'employé-e, sans excuse, ne s'est pas présenté au travail pendant toute la semaine où tombe le jour férié ;
b) si l'employé-e s'absente du travail, sans excuse, le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
c) si l'employé-e reçoit, pour le jour férié en question, une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

3 Indemnité forfaitaire : Les employeurs-euses ont la possibilité de verser un forfait de 3 % (base 12 mois de salaire ou les heures de travail brut dues dans l'année), en lieu et place des indemnités mentionnées ci-dessus. Ainsi, l'indemnité pour la perte de gain due aux jours fériés officiels est pleinement compensée.

Art. 11 Absences de courte durée

1 Naissance du droit : Les employé-e-s ont droit à une indemnité pour la perte de salaire subie lors des absences inévitables désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :

a) mariage de l'employé-e	1 jour
b) décès dans la famille de l'employé-e (conjoint, partenaire enregistré, concubin ou enfant de l'employé-e)	3 jours
c) décès de frères ou sœurs, parents ou beaux-parents	3 jours
d) déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés	1 jour

2 Si les employé-e-s sont empêchés de travailler sans faute de leur part, pour d'autres causes inhérentes à sa personne, l'article 324a CO fait loi.

3 Lors des absences de courte durée mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, le nombre d'heures de travail perdues est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

Art. 12 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires

1 Montant de l'indemnité : Les employé-e-s ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection suisses obligatoires en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent à :

Type de service	Personnes non mariées	Personnes mariées ou non mariées avec obligation d'entretien
Pendant toute la durée de l'école de recrue et pour les militaires en service long :	50 %	80 %
Pendant les autres périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection obligatoires :	80 %	80 %
Pour tous les autres types de service, l'employé-e perçoit les prestations APG.		

2 Conditions d'indemnisation : Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou de service de protection ; ou

b) dureront plus de trois mois, période de service militaire, de service civil ou de service de protection compris.

Les droits indiqués aux articles 324a et 324b CO doivent être remplis dans tous les cas.

3 Indemnités : Les APG sont versées à l' employeur-euse pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant dû ci-dessus. Le nombre d'heures de travail perdues est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail

4 *L'obligation faite à l' employeur-euse de payer le salaire au sens des articles 324a et 324b CO est ainsi remplie.*

Art. 13 Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers)

1 Salaires minimums : Les salaires minimums selon les classes salariales sont exprimés pour toute la Suisse en francs suisses (état au 1er avril 2025) :

Salaires mensuels par classe salariale :

Q	A	B1	B2	C
Chef de chantier / Cheffe de chantier	Chef d'équipe / Cheffe d'équipe	Monteur / Monteuse en échafaudages	Monteur / Monteuse en échafaudages	Aide-monteur / Aide-monteuse
5'593.–	5'382.–	5'030.–	4'628.–	4'487.–

Le salaire horaire se calcule ainsi :

salaire mensuel : 182,5 heures = salaire horaire

1bis Adaptation des salaires : Les salaires effectifs seront revalorisés à titre général de 0,6 % au 1er avril 2025. Les augmentations de salaire accordées par l' employeur-euse depuis le 1er janvier 2025 peuvent être prises en compte.

Recommandation salariale non contraignante pour les contrats d'apprentissage :

Année d'apprentissage	**1re**	**2e**	**3e**
de Fr.	950.–	1300.–	1800.–
à Fr.	1150.–	1600.–	2000.–

2 Salaire de base : Le salaire mensuel de base correspond au salaire mensuel convenu.

Le salaire horaire de base se calcule ainsi :

salaire mensuel de base : 182,5 heures = salaire horaire de base.

3 Classes salariales : Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires minimums au sens de l'alinéa 1er du présent article :

Classes salariales	**Conditions**
Q Chef de chantier / Cheffe de chantier (ancien chef monteur)	– Chef de chantier / Cheffe de chantier avec diplôme de chef de chantier / cheffe de chantier Polybat ; – Chef Monteur / Monteuse en échafaudages avec dipl. féd. – Chef de chantier / Cheffe de chantier avec formation achevée avec succès de chef monteur avant le 1er janvier 2008 ; – Chef de chantier / Cheffe de chantier avec formation équivalente de l'UE ; – Monteur / Monteuse en échafaudages engagé par l'employeur-euse en tant que chef de chantier / cheffe de chantier.
A Chef d'équipe / Cheffe d'équipe	– Chef d'équipe / Cheffe d'équipe avec diplôme de chef d'équipe / cheffe d'équipe Polybat ; – Chef d'équipe / Cheffe d'équipe avec formation équivalente de l'UE ; – Monteur / Monteuse en échafaudages avec CFC et engagé par l'employeur-euse en qualité de chef d'équipe / cheffe d'équipe ; – Polybâtisseur avec CFC spécialisé dans le montage d'échafaudages et engagé par l'employeur-euse en qualité de chef d'équipe / cheffe d'équipe ; – Monteur / Monteuse en échafaudages avec expérience professionnelle et engagé par l'employeur-euse comme chef d'équipe / cheffe d'équipe ;
B1 Monteur / Monteuse en échafaudages	– Monteur / Monteuse en échafaudages avec CFC ; – Polybâtisseur avec CFC spécialisé dans le montage d'échafaudages : – Monteur / Monteuse en échafaudages ayant suivi le module technique spécialisée 1 Polybat ; – Monteur / Monteuse en échafaudages avec formation équivalente de l'UE ; – Monteur / Monteuse en échafaudages avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par son employeur-euse en raison de ses bonnes qualifications.

B2 Monteur / Monteuse en échafaudages	– Praticien en échafaudages AFP ; – Aide-polybâtisseur (AFP) spécialisé dans le montage d'échafaudages ; – Monteur / Monteuse en échafaudages avec une formation équivalente de l'UE ; – Monteur / Monteuse en échafaudages promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l' employeur-euse en raison de ses bonnes qualifications. – Les collaborateurs de la classe de salaire C doivent suivre au plus tard en 3e année un cours de base donné dans le cadre des cours d'hiver de la Commission paritaire. S'il réussit le cours, le collaborateur sera promu à la classe salariale B2. Le responsable du cours atteste de la réussite du cours au moyen d'une certificat. Si le participant au cours ne remplit pas les objectifs du cours, il ne reçoit pas de certificat et reste dans la classe salariale C. Le cours de base peut être répété chaque année jusqu'à obtention du certificat. – Si l' employeur-euse empêche l'employé-e de suivre le cours de base ou lui en refuse l'accès, il doit impérativement, après la 3e année, le faire passer au 1er avril suivant dans la classe salariale B2. – Une fois le certificat de base obtenu, le collaborateur reste dans la classe salariale B2 même s'il change d'emploi. – Dans certains cas exceptionnels, la Commission paritaire peut, à la demande de l' employeur-euse, consentir à des dérogations par rapport aux dispositions ci-dessus.
C Aide-monteur / Aide-monteuse	Travailleur sans connaissances professionnelles de monteur / monteuse d'échafaudages.

Garantie du salaire acquis : Lorsqu'ils changent d'emploi dans la même branche, les employé-e-s conservent la classe de salaire qu'ils ont acquise. Les positions Q et A font exception.

4 Affectation aux classes de salaire : L'affectation à une classe de salaire est le fait de l' employeur-euse, lors de la première embauche dans l'entreprise. Elle doit être communiquée aux employé-e-s par écrit à la fin du premier mois de travail au plus tard (article 330b CO). La classification doit figurer sur le décompte salarial individuel. En cas de désaccord sur l'affectation à la classe salariale, il est possible de faire appel à la Commission professionnelle paritaire.

5 Qualifications et adaptation des salaires : Chaque année, durant le premier trimestre de l'année civile, les employé-e-s sont qualifiés par l' employeur-euse. La qualification tient compte de la disponibilité des employé-e-s, de leurs capacités professionnelles, de leur rendement et de leur comportement quant à la sécurité au travail. Le cas échéant, l'adaptation du salaire aura lieu en même temps. Une adaptation contractuelle du salaire conforme à la CCT demeure réservée.

6 Réglementation des salaires dans les cas particuliers : Dans les cas particuliers, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l' employeur-euse et l'employé-e avant le début du travail, en se référant au présent article et doivent être soumis à la Commission professionnelle paritaire pour autorisation. En fonction des circonstances du cas précis, celle-ci peut déterminer si, et dans quels délais, le salaire minimum doit être observé, ou procéder à un examen périodique de la situation.

Exemples de cas particuliers :

a) les employé-e-s qui ne sont pas, physiquement et/ou mentalement, en pleine possession de leurs moyens ;
b) les jeunes de moins de 17 ans ;
c) les stagiaires, les écoliers et les étudiants engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
d) les employé-e-s qui viennent d'achever leur apprentissage pendant deux ans tout au plus.

7 Versement du salaire : Le salaire est versé mensuellement sur un compte en banque, en général à la fin du mois. Les employé-e-s ont droit à un décompte mensuel détaillé.

8 Interdiction de rétribution à l'heure : Les collaborateurs sont en principe engagés sur la base d'un salaire mensuel. Les engagements sur la base d'un salaire horaire ne sont admins que pour les employé-e-s de sociétés de location de services et dans d'autres cas justifiés.

9 13e salaire : Dès l'engagement dans l'entreprise, les employé-e-s ont droit au 13e salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e salaire est versé au prorata de la période travaillée. Le 13e salaire représente 8,3 % des parts de salaire déterminantes selon le tableau de l'annexe 3. Le 13e salaire est versé à la fin de l'année ou lors du départ du collaborateur. Les employeurs-euses peuvent, avec l'accord écrit des employé-e-s, verser le 13e salaire en deux fois ou en une seule fois avant la fin de l'année si l'employé-e leur demande une avance.

10 Travail à la tâche : Le travail à la tâche est interdit dans le secteur du montage d'échafaudages en Suisse. Sont considérées comme activités relevant du travail à la tâche celles rémunérées non pas en fonction du temps, mais de la quantité de travail fourni ou de la réussite du travail.

11 *Adaptation automatique de l'inflation : Une adaptation annuelle des salaires minimaux et effectifs tenant compte de l'évolution sur 12 mois de l'indice suisse des prix à la consommation IPC (valeur à fin octobre) jusqu'au maximum de 1,5% est ratifiée par les partenaires sociaux et entre en vigueur au 1er avril de l'année qui suit, pour la première fois au 1.1.2025. En cas de renchérissement négatif éventuel, les salaires minimaux et effectifs ne sont pas réduits ou adaptés. Lors de la suivante année avec un renchérissement positif, l'effet du renchérissement négatif non pris en considération est déduit de l'adaptation automatique.*

Les parties engageront des négociations sur les salaires dans les cas suivants :
- *Variation de l'IPC supérieure à 1,5%, ou*
- *Situation économique et conjoncturelle particulière*

12 Augmentations des salaires réels : Les employé-e-s ont droit, en plus de l'adaptation à l'inflation selon al. 11, à une augmentation des salaires effectifs et minimaux de 0,5 % pour les années 2027 et 2028. Cette augmentation des salaires réels entre en vigueur au 1er avril des années concernées.

Art. 14 Suppléments de salaire

1 Heures supplémentaires :

a) Les heures effectuées au-delà de la durée journalière du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les employé-e-s sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire dans la mesure où ils peuvent s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les leur demander (art. 321c, al. 1 CO).

Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur-euse sont payées au salaire de base actuel avec un supplément de 25 %. Font exception 120 heures par année.

b) Les heures supplémentaires peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, à condition que le solde total ne dépasse pas 120 heures. Les heures supplémentaires qui dépassent 120 heures doivent être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément de 25 %.

c) Les heures supplémentaires accumulées pendant l'année civile peuvent être compensées jusqu'à fin mars, sur demande de l'employeur-euse. Ce faisant, l'employeur-euse tient compte dans la mesure du possible des vœux et besoins de l'employé-e.L Si la compensation partielle ou totale n'est pas possible au cours du premier trimestre de l'année suivante, les heures supplémentaires restantes seront payées fin mars au salaire de base. Font exception 20 heures qui peuvent, sur demande de l'employeur-euse et en tenant compte des vœux et besoins de l'employé-e, être reportées sans supplément sur la période de décompte suivante.

2 Travail de nuit : Pour le travail accompli entre 20h00 et 06h00, un supplément de 50 % est accordé sur le salaire de base.

3 Travail du dimanche : Pour le travail du dimanche (du samedi 17 heures au lundi 5 heures en été, 6 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50 % sur le salaire horaire actuel. Le travail effectué les jours fériés cantonaux et fédéraux est aussi réputé travail du dimanche.

3bis Travail du samedi : Le travail du samedi (du samedi 6 heures au samedi 17 heures) donne droit à un supplément de salaire de 25%. Toutes les heures effectuées le samedi doivent être payée avec supplément le mois suivant

4 Réglementation pour le domaine des manifestations : Les suppléments pour le travail de nuit, du samedi et du dimanche sont octroyés ; pour les heures supplémentaires, aucun supplément n'est versé.

Art. 15 Allocations, remboursement de frais, dédommagements

1 Indemnité de repas : Faisant droit aux dispositions des articles 327a et 327b CO, une indemnité forfaitaire de 18 francs par jour est accordée à tous les employé-e-s du montage d'échafaudages, indépendamment de leur lieu de travail. Ce supplément est toujours versé lorsque la journée de travail comprend une pause de midi ou lorsque la durée du travail journalier dépasse 5 ½ heures.

2 Indemnité de kilomètres : Lorsque l'employé-e utilise son véhicule privé à la demande de l' employeur-euse, il a droit aux indemnités suivantes :

a) véhicule automobile : Fr. 0.70 par km
b) b) motocyclette : Fr. 0.60 par km
c) cyclomoteur : Fr. 0.40 par km
d) vélo : Fr. 0.20 par km

Le détenteur du véhicule doit, dans la mesure du possible, prendre en charge ses collègues.

3 *Allocations familiales : Si l' employeur-euse doit verser les allocations familiales, elles sont soumises aux dispositions cantonales et fédérales stipulant la naissance des droits et des montants.*

Art. 16 Indemnité en cas d'intempéri

1 Interruption de travail : Dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé des employé-e-s et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l' employeur-euse ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les employé-e-s concernés doivent être consultés.

2 Droit en cas d'intempéries : Les employé-e-s ont droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Le paiement de cette indemnité est dû pour toutes les heures, tous les demi-journées ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur-/euse au sens de ladite loi.

3 Compensation en temps (prise en considération d'heures à compenser) : Une compensation en temps prenant en considération les heures à compenser ou les heures supplémentaires conformément à l'art. 14 n'est permise que :

a) si les heures perdues en raison d'intempéries ne sont pas décomptées avec l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas de jours d'attente à la charge de l' employeur-euse conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-chômage, et

b) si les employé-e-s peuvent disposer du temps librement.

4 *Offices de paiement : Il est recommandé aux employeurs-euses de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des organisations des employé-e-s signataires de la Convention, pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.*

5 Disponibilité de l'employé-e : Les employé-e-s doivent se tenir à la disposition de l' employeur-euse ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l' employeur-euse n'ait permis aux employé-e-s de disposer de ce temps librement (voir art. 16, al. 3). Pendant la suspension du travail, les employé-e-s sont en outre tenus d'accepter tout autre travail ordonné par l' employeur-euse ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger d'eux.

Art. 17 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

1 Paiement du salaire par une assurance collective : L' employeur-euse est tenu d'assurer collectivement les employé-e-s assujettis à la présente Convention pour une indemnité journalière de 80 % du salaire perdu pour cause de maladie, sur la base du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Le premier jour de maladie est réputé jour de carence et n'est pas indemnisé. En ce qui concerne le contrôle du temps de travail, le temps de travail perdu pour cause de maladie est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

Avec les indemnités journalières de l'assurance, l'obligation faite à l' employeur-euse de payer le salaire au sens de l'article 324a du CO est entièrement compensée.

2 Primes :

a) Prise en charge des primes : les primes effectives de l'assurance collective d'indemnités journalières sont payées, pour moitié chacun, par l' employeur-euse et l'employé-e.

b) Paiement différé des indemnités journalières : si un-e employeur-euse conclut une assurance collective d'indemnités journalières avec une prestation différée de 60 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même, pendant le temps différé, 80 % du salaire perdu du fait de la maladie.

3 Conditions minimales d'assurance : Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :

a) Début de l'assurance le jour où l'employé-e commence, ou aurait dû commencer, le travail en vertu de l'engagement.

b) Versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge de l'employé-e. S'il y a une prestation différée de 60 jours au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être compensée par l' employeur-euse.

c) Paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs.

d) Paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière atteigne au moins 50 %.

e) Exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, ou d'autres dispositions légales contraires, ou en cas de séjour dans une maison de santé, lorsqu'un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

f) Libération des primes pendant la durée de la maladie.

g) Prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les employé-e-s ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie, ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve.

h) Possibilité pour les employé-e-s, une fois sortis de l'assurance collective, de passer à l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours, conformément à l'art. 71, al. 2 de la LAMal. La prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge de l'employé-e lors de son entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles que les employé-e-s sortant de l'assurance collective ne soient pas désavantagés par rapport à une assurance collective sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente (jour de carence) ne peut être que d'un jour au maximum. En cas de transfert dans l'assurance individuelle à la suite d'un chômage, il doit être garanti que l'employé-e peut souscrire l'indemnité journalière à hauteur de la prestation de l'assurance-chômage avec un délai d'attente de 30 jours. Si ce n'est pas prévu dans les conditions d'assurance, l'employeur-euse répond d'une éventuelle perte de gain de l'employé-e.

4 « Mémento » : Pour le reste, les dispositions *rédigées par l'assureur* « Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie » (annexe IV) *en accord avec les parties contractantes* sont applicables.

Art. 18 Assurance-accidents (AP et ANP)

1 Prestations en cas d'accident : En cas d'accident de l'employé-e, l'employeur-euse n'est pas astreint à verser des prestations, pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur-euse doit payer les jours de carence Suva à raison de 80 % du gain assuré. *L'obligation de verser le salaire conformément aux articles 324a et b du CO est ainsi entièrement compensée.*

En cas d'accident professionnel, les employé-e-s ayant plus de cinq années de service ont droit au versement de 90 % du gain assuré (jours de carence Suva inclus).

2 Réduction des prestations par la Suva : Si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la LAA ou par suite d'une faute de l'employé-e, l'obligation de l'employeur-euse relative aux salaires dépassant le gain maximum Suva et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

3 Paiement de la prime : Les primes d'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur-euse, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par l'employé-e.

4 Comptabilisation : Dans le cadre du contrôle du temps de travail, le temps perdu pour cause d'accident est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

Art. 19 Droit au salaire après le décès de l'employé-e

1 *Conditions et montant : En cas de décès de l'employé-e, pour autant que l'employé-e laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'article 338 du CO (poursuite du paiement du salaire).*

2 Possibilités d'imputation : Si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit :

a) En cas de paiement des primes par l'employeur-euse seul, en totalité ;

b) En cas de paiement paritaire des primes, en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur-euse.

Art. 20 Prévoyance professionnelle

1 *Les employeurs-euses doivent assurer les employé-e-s pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit au moins correspondre aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations, de même que le salaire assuré et le montant des primes.*

2 *Les employé-e-s assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.*

3 *S'il existe, dans les cantons, des fondations de prévoyance professionnelle paritaires et obligatoires des parties contractantes de la construction, les employé-e-s y restent assujettis.*

Art. 21 Sécurité au travail et protection de la santé

Art. 21.1 Solution de branche

1 *Les parties contractantes accordent une grande importance à la sécurité au travail et à la protection de la santé.* Les frais du premier équipement de protection individuelle (EPI) sont pris en charge par l'employeur-euse. Lorsqu'il est usé, l'employeur-euse le remplace (sur présentation de l'équipement usé). La fréquence des passages aux toilettes est régie de manière mutuellement conciliante.

2 Les parties contractantes nomment un organisme paritaire responsable de la solution de branche qui recommande ou ordonne des mesures appropriées afin d'améliorer la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de travail est institué.

3 Cet organisme garantit surtout l'application et l'évolution permanentes de la «solution de branche N° 12 Sécurité au travail et protection de la santé pour les enveloppes de bâtiments et la construction d'échafaudages en Suisse» en vue d'observer la directive CFST 6508.

4 La « solution de branche N° 12 » est obligatoire pour toutes les entreprises assujetties.

5 Les entreprises qui peuvent prouver leur assujettissement à une autre solution interentreprises approuvée par la CFST ou qui présentent une solution de branche individuelle remplissant toutes les obligations de la directive CFST 6508 font exception.

6 La CPP peut infliger aux entreprises qui ne satisfont pas à leurs obligations une peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure.

Art. 21.2 Montage et démontage des échafaudages

Tous les employeurs-euses assujettis à la CCT sont tenus de monter et démonter leurs échafaudages selon les prescriptions de l'Ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) et de la Suva applicables et selon le savoir professionnel de la branche et l'état de la technique. Lorsque des échafaudages montés ou démontés de manière inadéquate entraînent des contrôles et des objections de la part de la Commission professionnelle paritaire, des sanctions selon l'art. 25 de la CCT peuvent s'ensuivre.

Art. 21.3 Identification des échafaudages

Chaque échafaudage doit, à chaque accès, être muni d'une bâche ou d'un écriteau bien visible, indiquant le nom de l'entreprise et les coordonnées actuelles du monteur de l'échafaudage.

Art. 21bis ***Alliance Construction (SIAC)***

Les parties contractantes soutiennent et participent au système d'information Alliance Construction inter-branches et interrégional (SIAC) et s'affilient à l'association paritaire SIAC. La CPP veille à fournir en temps utile les informations d'exécution nécessaires pour l'exploitation de SIAC.

Art. 22 Diligence et fidélité à observer

1 Les employé-e-s exécutent avec soin le travail qui leur est confié et sauvegardent fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur-euse.

2 Les employé-e-s sont tenus d'utiliser le matériel d'échafaudage, les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur-euse selon les règles, et de les traiter avec soin. La même règle s'applique au matériel mis à sa disposition pour l'exécution de leur travail.

3 *Les employé-e-s répondent du dommage qu'ils causent à l'employeur-euse intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne les exigences posées à la diligence que l'employé-e est tenu d'observer, l'article 321e CO est applicable.*

4 La CPP peut infliger une peine conventionnelle aux employé-e-s qui enfreignent les dispositions de la CCT et, par négligence, la sécurité au travail et les règles en matière de protection de la santé.

Art. 23 Non-respect du contrat par l'employeur-euse

Lorsque l'employeur-euse passe avec l'employé-e un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Art. 23.1 ***Embauche d'une deuxième entreprise (sous-traitants, sous-entrepreneurs, équipes de montage, etc.), emploi de employé-e-s temporaires et application SIAC***

1 *Lorsque des entreprises d'échafaudage soumettent des travaux à la tâche, au métré ou en régie à une deuxième entreprise, elles doivent demander une attestation CCT de SIAC aux entreprises secondaires engagées.*

2 *L'entreprise d'échafaudages ne peut faire appel à une deuxième entreprise que si celle-ci possède une attestation CCT SIAC sans manquements à la CCT.*

3 *Lorsqu'elle sollicite une deuxième entreprise pour la première fois, l'entreprise d'échafaudages doit vérifier qu'elle possède une attestation CCT de SIAC sans manquements à la CCT avant de lui attribuer le mandat.*

4 *L'entreprise d'échafaudages doit ensuite vérifier tous les trois mois – jusqu'au 10 janvier, au 10 avril, au 10 juillet et au 10 octobre – que la deuxième entreprise possède toujours une attestation de conformité à la CCT SIAC sans manquements à la CCT. Si elle constate à ce moment-là ou dans l'intervalle, sur la base d'une information de la CPP, que la deuxième entreprise affiche des manquements à la CCT, elle ne lui confiera pas d'autre mandat et mettra un terme au mandat en cours dans un délai d'un mois.*

5 *La deuxième entreprise ne peut à nouveau être sollicitée que si elle possède une attestation actualisée sans manquements à la CCT.*

6 *La CPP édicte des directives et précisions complémentaires sur SIAC qu'elle communique de manière adéquate.*

7 *L'entreprise cherchant de la main-d'œuvre temporaire est tenue de demander à l'entreprise de location de services une copie de l'autorisation de location de service délivrée par l'autorité compétente.*

8 *Les entreprises doivent vérifier, lorsqu'elles confient des travaux à une deuxième entreprise, que cette dernière remplit ses obligations en matière d'assurances sociales. Cela implique le paiement des primes et des cotisations ainsi que le décompte de sommes salariales correctes. Comme outil, nous recommandons la procuration.*

9 *Si une entreprise d'échafaudages assujettie à la CCT n'observe pas les directives mentionnées dans cet article, et si, lorsqu'elle recourt à une deuxième entreprise ou qu'elle embauche du personnel temporaire, une violation des points susmentionnés est constatée par la Commission professionnelle paritaire, cette dernière prononce une peine conventionnelle selon les articles 25.9 et 25.10 de la CCT. En plus, l'entreprise est considérée comme non conforme à la CCT jusqu'à ce qu'elle ait versé les prestations pécuniaires auxquelles ses employé-e-s ont droit ou se soit acquittée de ses créances envers la CPP*

Art. 23.2 Travail au noir

Si l'employeur-euse tolère que ses collaborateurs travaillent au noir, la CPP prononce une peine conventionnelle à l'égard des fautifs. L'ensemble des travaux et des locations d'échafaudages doivent être facturés par l' employeur-euse. Une réduction appropriée du prix de l'ouvrage ou de la location octroyée à des parents proches tant de l'employé-e que de l' employeur-euse est tolérée.

Art. 24 Non-respect du contrat par l'employé/-e

1 Lorsque l'employé-e contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l' employeur-euse peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l' employeur-euse a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

2 L'obligation des employé-e-s de verser l'indemnité prend naissance lorsque ceux-ci :

a) a) ne respectent pas, de par leur faute, la date convenue par contrat pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
   - dix jours pour les employé-e-s étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
   - cinq jours pour tous les autres employé-e-s étrangers venant en Suisse ;

b) ne respectent pas, de par leur faute, la date fixée par contrat pour la fin des rapports de travail ou ne respectent pas les délais de congé ; le délai de tolérance est de deux jours ;

c) ne respectent pas, de par leur faute, des accords passés en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, le délai de tolérance est de deux jours.

3 Lorsque les conditions d'indemnisation sont remplies, l' employeur-euse doit en informer par écrit les employé-e-s concernés, au plus tard à la fin de la période de paie suivante.

4 Lorsque l'employé-e n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'article 337d du CO est applicable. Lorsqu'un employeur-euse fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 1 et 2 du présent article deviennent caducs.

5 Tout travail professionnel au service de tiers (travail au noir) est interdit aux employé-e-s. *Les employé-e-s qui transgressent cette interdiction peuvent être licenciés sans préavis.* En outre, la CPP peut prononcer une peine conventionnelle conformément à l'article 25.9 b) de la CCT.

Art. 25 Dispositions d'application

1 Compétences : La Commission professionnelle paritaire de la présente CCT est compétente pour l'application de de la présente convention collective de travail par les employeurs-euses assujettis, et par leurs employé-e-s, ainsi que pour la conciliation en cas de différends ou de litiges.

2 Constitution d'une CPP : Une Commission professionnelle paritaire *dont la forme juridique est celle d'une association* est constituée.

3 Tâches : La CPP doit en principe faire appliquer les dispositions contractuelles de la présente convention.

Elle accomplit en particulier les tâches suivantes :

a) contrôles de salaires, contrôles de chantiers et enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut confier ces contrôles et enquêtes à des tiers. Elle peut inciter l'employeur-euse à mettre les document requis pour le contrôle à sa disposition ;
b) conciliation en cas de différends entre l'employeur-euse et les employé-e-s en ce qui concerne l'affectation à la classe de salaire ;
c) conciliation en cas de litiges entre l'employeur-euse et les employé-e-s en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ;
d) contrôle de l'affiliation de l'employeur-euse à la solution de branche CFST ou de l'application d'une solution analogue.

Les désaccords ou les conflits doivent être traités immédiatement par la CPP.

4 *Possibilités de recours : Une conciliation doit être recherchée. Si aucune conciliation n'intervient, il peut être fait recours au tribunal arbitral ou au tribunal ordinaire.*

5 *Constitution du tribunal arbitral : Les parties contractantes de la présente CCT constituent un tribunal arbitral composé d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques au droit du travail (le président), désigné en commun par les parties contractantes. De plus, chaque partie contractante désigne deux arbitres qualifiés.*

Si des différends entre employeur-euse et CPP ou entre employés et CPP doivent être tranchés, les parties doivent convenir sous dix jours de la composition du tribunal arbitral. Sinon, le tribunal ordinaire sera saisi.

6 *Compétences du tribunal arbitral : Le tribunal arbitral est compétent pour :*

a) trancher en cas de désaccord ou en cas de litige entre les parties contractantes de cette CCT, là où la Commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente ;
b) trancher en cas de recours contre les décisions de la CPP à l'encontre des employeurs-euses et/ou des employé-e-s en cause ;
c) traiter les plaintes de la CPP contre des employeurs-euses et/ou des employé-e-s en cause.

7 *Procédure du tribunal : La procédure devant le tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile du canton où siège le tribunal arbitral ; le siège en Suisse de la Commission professionnelle paritaire est réputé for juridique. Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel, sous réserve d'une demande en annulation ou d'un recours en nullité au sens du droit cantonal.*

8 Publicité : Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPP *ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée dans les cas où les fédérations des partenaires conventionnels CCT sont impliquées.*

9 Sanctions : Si la Commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions de la CCT ont été violées, elle doit sommer les parties fautives de s'acquitter immédiatement de leurs obligations. La CPP est autorisée :

a) a) à prononcer un avertissement ;

b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à 20 000 francs; au cas où l'employé-e aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues. En cas de transgression de l'interdiction du travail à la tâche, du travail au noir ou de l'absence d'attestation de l'autorisation de location de service (art. 13.10, 23.1, 23.2 et 24.5 CCT), l'amende conventionnelle pour chaque poste de travail peut atteindre au maximum 20 000 francs pour l'employeur-euse, et 5 000 pour l'employé-e.

c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure, les frais annexes et les frais de contrôle des échafaudages (article 21.1) ;

d) à informer les autorités concernées et/ou les services compétents des infractions commises contre la CCT.

10 Appréciation de la peine conventionnelle : Le montant de la peine conventionnelle doit être fixé de manière à dissuader l'employeur-euse ou les employé e s fautifs de transgresser à nouveau la présente convention.

Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, comme par exemple:

a) le montant de la prestation pécuniaire dont l'employé-e a été privé par l'employeur-euse ;

b) la violation relative aux prestations conventionnelles en nature ;

c) la violation unique ou répétée (récidive incluse) et la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;

d) la grandeur de l'entreprise ;

e) la prise en compte du fait que l'employeur-euse fautif ou les employé-e-s fautifs mis en demeure se sont entre-temps acquittés entièrement ou partiellement de leurs obligations.

11 Si le contrôle (enregistrement) du temps de travail d'une entreprise ne répond pas aux exigences de la CCT, la Commission professionnelle paritaire infligera une amende conventionnelle de *2 000 francs à* 50 000 francs selon la taille de l'entreprise. Dans les cas graves, le montant de l'amende peut excéder cette somme.

Si la CPP constate des infractions à la CCT, la Commission déclare l'entreprise concernée non conforme à la CCT. En conséquence, la CPP décide de la conformité CCT.

12 Paiement de la peine conventionnelle : Une peine conventionnelle définitive ainsi que d'éventuels frais de contrôle et de procédure sont à payer à la CPP dans les 30 jours. La CPP utilise ce montant pour l'application et l'exécution de la présente Convention. Les excédents éventuels seront affectés aux Fonds paritaire. En l'absence de paiement des montants ressortant des al. 9 let. b) et c), et après réclamation infructueuse, la CPP est autorisée à recourir d'emblée aux sûretés (art. 2, ch. 2 de l'annexe 1).

Art. 26 Mise en vigueur et durée de la Convention

La présente Convention entre en vigueur le 1er avril 2025 et est valable jusqu'au 31 mars 2029. Le délai de dénonciation est de trois mois. Tant que la Convention n'est pas dénoncée, elle demeure applicable une année supplémentaire.

Annexe 1 : Sûretés

Art. 1 Principe

1 Aux fins de garantir les contributions au Fonds paritaire ainsi que les droits conventionnels de la Commission professionnelle paritaire (CPP), tous les employeurs-euses ont l'obligation, après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire ou avant le début de travaux en Suisse, de déposer auprès de la CPP des sûretés se montant à 20 000 francs. Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance (ayant chacune leur siège en Suisse), conformément à la Loi sur les banques. Le droit de retrait en faveur de la CPP est à régler avec la banque ou l'assurance et, dans le cas des garanties, l'emploi doit en plus être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPP sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs de la banque. *La CPP peut prélever des taxes pour couvrir ses frais.*

2 Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2 000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5 000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de 20 000 francs. Si le contrat ou le contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs, il devra être présenté à la CPP.

3 Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l' employeur-euse de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées.

Art. 2 Utilisation

Les sûretés serviront au remboursement des prétentions dûment justifiées de la Commission professionnelle paritaire dans l'ordre suivant :

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ;
2. règlement de la contribution au Fonds paritaire.

Art. 3 Accès

La CPP doit avoir dans les dix jours accès à toute forme de garantie, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

1. La CPP a dûment constaté une violation des dispositions matérielles de la CCT et l'a notifiée à l' employeur-euse, et
2. l' employeur-euse a été informé de la décision prise par la CPP. Les voies de recours lui ont été indiquées, et

a) il renonce à la voie de droit et ne s'est pas acquitté dans le délai fixé de la peine conventionnelle ni des frais de contrôle et de procédure, ni/ou de sa contribution au Fonds paritaire sur le compte de la CPP, ou

b) suite à l'examen de la voie de recours, il n'accepte pas la décision rendue ou ne s'est pas acquitté, dans le délai de paiement fixé par le tribunal, de la peine conventionnelle ni des frais de contrôle et de procédure, ni/ou de sa contribution au Fonds paritaire sur le compte de la CPP, ou

c) il n'a pas payé sa contribution au Fonds paritaire dans le délai fixé, malgré un avertissement écrit.

Art. 4 Procédure

1 Emploi des sûretés : Si les conditions visées à l'article 3 de la présente Annexe sont remplies, la CPP est autorisée sans autres à exiger de l'organisme compétent (banque) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

2 Reconstitution des sûretés : L' employeur-euse est tenu de porter à nouveau à 20 000 francs les sûretés utilisées, dans les 30 jours ou avant d'effectuer toute nouvelle activité en Suisse.

3 Libération des sûretés : Les sûretés sont libérées

- si l' employeur-euse établi en Suisse y a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine de l'échafaudage ;
- dans le cas des entreprises et des employé-e-s détachés, au plus tard trois mois après la fin du mandat en Suisse

à condition

- que les contributions au Fonds paritaire soient payées ;
- que la Commission professionnelle paritaire ne constate aucune violation des droits des employé-e-s découlant de la CCT ou de la convention collective de travail sur la retraite anticipée (CCT RA) Échafaudages.

Annexe 2 : Adresses de la Commission professionnelle paritaire pour annoncer les travaux du samedi, du dimanche et des jours fériés, conformément à l'article 8.5 CCT

Commission professionnelle paritaire pour le montage d'échafaudages

c/o Unia section de Soleure

Dornacherhof 11

4501 Soleure

Tél. 032 626 36 26

Fax 032 626 36 25

E-mail info@pbkgeruest.ch

Annexe 3 : Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (article 9 CCT) et du 13e salaire (article 13, alinéa 9 CCT)

Genres de salaires et autres prestations de l'employeur-euse		Droit de l'employé-e au	
		salaire de vacances	13e salaire
1.	**Salaires de base individuels**		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2.	**Autres prestations assimilables à un salaire**		
201	13e salaire	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3.	**Salaires en cas d'absence**		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Gebafonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non[1]	non[1]
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui	oui
308	Salaire payé en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)	non[2]	non[2]
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, protection civile et service civil	oui[3]	oui[3]
311	Primes de fidélité	oui	oui

[1] Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations du Gebafonds.

[2] Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations de la Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

[3] Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations APG et de la CCM, et sont remboursés à l'employeur-euse.

Genres de salaires et autres prestations de l'employeur-euse		Droit de l'employé-e au	
		salaire de vacances	13e salaire
4.	**Salaires en nature**		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5.	**Suppléments et primes**		
501	Heures supplémentaires	oui[4]	oui[4]
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
6.	**Allocations et frais**		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit, ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais en tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7.	**Cadeaux et prestations diverses**		
701	Cadeaux d'ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité de départ	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	non
705	Prestations de l' employeur-euse pour frais de formation	non	non
706	Prestations lors de l'anniversaire de l'entreprise, tous les 25 ans seulement	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l' employeur-euse	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non

[4] Le droit de l'employé-e au salaire de vacances et au 13e salaire concernant les heures supplémentaires (chiffre 501) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche, ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l' employeur-euse et l'employé-e. En outre, les employé-e-s rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13e salaire.

Annexe 4 : Mémento Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

Art. 1 Principes

1 Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 17 de la présente Convention. *Ces dispositions garantissent à tous les employé-e-s assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.*

2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur-euse doit en répondre.

3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie

1 L'indemnité journalière s'élève à 80% du salaire perdu à partir du 2e jour d'incapacité de travail. L'employeur-euse a le droit de prendre à sa charge le risque des 60 premiers jours, et d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 60 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 du présent mémento).

2 Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13e salaire. Si aucun accord dépassant ce cadre n'est conclu, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.

3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond à 1/365e du gain annuel.

4 Les pertes de salaire dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que les employé-e-s malades ne doivent pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que les employé-e-s au chômage ou ayant un horaire de travail réduit.

5 Les adaptations de salaire conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.

6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière des employé-e-s.

Art. 3 Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2e jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée, après l'expiration du délai d'attente de 60 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail d'au moins 50% est attestée par le médecin ou le chiropraticien, mais au plus tôt trois jours avant la première consultation.

Art. 4 Jour de carence

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, l'employé-e subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l' employeur-euse de payer le salaire, et la protection contre le licenciement, les articles 17 et 7 de la présente Convention sont applicables.

2 En cas de tuberculose, les prestations sont allouées pendant 1800 jours dans une période de 7 ans consécutifs. Ces prestations ne sont pas imputées sur la durée du droit, au sens de l'article 6, alinéa 1 du présent mémento.

3 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie. (Indication pour les assureurs privés : les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie.)

4 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations

5 Les éventuelles prestations de la Suva, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que les indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour du versement de l'indemnité journalière.

6 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie pendant la durée ci-après au maximum :

Années de service dans l'entreprise	**Durée des prestations**
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

Art. 6 Admission dans l'assurance

1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, l'employé-e commence, ou aurait dû commencer, le travail.

2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Art. 7 Réserves d'assurance

1 Les assurés doivent être informés par écrit par la compagnie d'assurance avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.

2 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

Réapparition de l'affection pendant la durée Ininterrompue des rapports de travail	**Durée maximum des prestations par cas de maladie**
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

La compagnie d'assurance doit en informer les assurés par écrit lorsqu'ils commencent à travailler.

3 La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le montage d'échafaudages en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours ne sont pas prises en compte

Art. 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint :

a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Art. 9 Passage dans une autre assurance

1 L'assuré doit être informé de ses droits de passage dans une autre assurance :

a) dans l'assurance sociale, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance, et avec mention des dispositions de la Loi sur l'assurance-maladie ;

b) dans l'assurance-maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance, et avec mention des conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée.

c) D'autres modalités d'information concernant le passage dans une autre assurance durant les rapports de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l' employeur-euse).

2 Dans les cas mentionnés à l'article 8 lettres a et b du présent mémento, l'assuré peut passer dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective sans nouvel examen de son état de santé. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective.

Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés sur la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut, au maximum, être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.

3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à cette CCT, l'al. 2 du présent article est applicable par analogie. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéfice pas du droit de passage selon l'al. 2 du présent article.

4 Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception : en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

Art. 10 Champ d'application local

1 L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté de Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie dans la mesure où il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

2 Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement explicite de son assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

3 En ce qui concerne les employé-e-s étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté de Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante des autorités.

4 Les employé-e-s frontaliers doivent, en ce qui concerne leurs droits envers l'assurance, être traités de la même manière que tous les autres assurés se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'ils restent suffisamment accessibles pour les contrôles médicaux et administratifs que l'assurance estime nécessaires. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Art. 11 Disposition finale

Pour le reste, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

POUR LA SOCIÉTÉ DES ENTREPRENEURS SUISSES EN ÉCHAFAUDAGES

Cédric Cagnazzo	Gina Simic	Dieter Mathys

POUR LE SYNDICAT UNIA

Vania Alleva	Nico Lutz	Simon Constantin

POUR LE SYNDICAT SYNA

Nora Picchi	Susanna Sabbadini	

CCT
ECHAFAUDAGES

Version 2025 – 2029

Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses
du 22 août 2019 avec tous les accords complémentaires entre la Société des entrepreneurs Suisses en échafaudages d'une part et le Syndicat Unia et le Syndicat Syna de l'autre.

03.2025