Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Feuille fédérale
www.fedlex.admin.ch
La version électronique
signée fait foi

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les échafaudeurs

Prorogation et modification du 12 mars 2025

Le Conseil fédéral suisse
arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 4 mai 2020, du 18 mai 2021, du 2 mai 2022, du 3 avril 2023 et du 5 mars 2024[1], qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail (CCT) pour les échafaudeurs, est prorogée jusqu'au 31 mars 2029.

II

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

Art. 8, al. 3, 4, let. b, 6 et 7 (Dispositions concernant les horaires de travail)

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. art. 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, art. 324 CO).

d) *Abrogé*

1 FF **2020** 4297; **2021** 1320; **2022** 1152; **2023** 953; **2024** 518

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:

b) les périodes stipulées aux articles
- 8ter, 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.

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 travailleurs 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 x 7.5 heures)

b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 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, let. a).

Art. 9, al. 1, 5 et 6 (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.

5 Dates 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 (art. 329*c*, al. 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.

Art. 10, al. 1 et 3 (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.

3 *Inchangé*

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'art. 324*a* CO fait loi.

3 Lors des absences de courte durée mentionnées à l'al. 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, al. 3 (Service militaire, service civil et service de protection civile suisse obligatoires)

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.

Art. 13, al 1, 1bis et 12 (Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers)

1 Salaires minimums[2,3]: Les salaires minimums selon les classes salariales sont exprimés pour toute la Suisse en francs suisses:

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

3 Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

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
5593.–	5382.–	5030.–	4628.–	4487.–

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 % (…). Les augmentations de salaire accordées par l'employeur-euse depuis le 1er janvier 2025 peuvent être prises en compte.

12 Augmentation des salaires réels: Les employé-e-s ont droit (…) 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. 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 20 h 00 et 06 h 00, 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. 17, al. 1 **(**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.

Art. 18, al. 4 **(**Assurance-accidents (AP et ANP))

[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. 25, *al. 9, let. b* (Dispositions d'application)

[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:

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 (…) (art. 13.10, (…) 23.2 et 24.5 CCT), l'amende conventionnelle infligée à l'employeur-euse pour chaque poste de travail est l'amende maximale de 20 000 francs, et au employé-e l'amende de 5000 francs.

Annexe 3

Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (art. 9 CCT) et du 13e salaire (art. 13, al. 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 ch. 308 (jours de carence SUVA y compris)	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.

Genres de salaires et autres prestations de l'employeur-euse		Droit de l'employé-e au	
		salaire de vacances	13e salaire
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
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

[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.

[4] Le droit de l'employé-e au salaire de vacances et au 13e salaire concernant les heures supplémentaires (ch. 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.

III

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

12 mars 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi