



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

du 4 novembre 2025

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

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

*arrête:*

## Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse, conclue le 22 avril 2025, est étendu.

## Art. 2

<sup>1</sup> L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

Sont exceptées:

- a. les entreprises d'étanchéité du canton de Genève;
- b. les entreprises de marbrerie du canton de Genève;
- c. les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud;
- d. les métiers de la pierre du canton de Vaud;

<sup>2</sup> Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 10 CN) les entreprises des cantons de Genève (voir cependant l'art. 2 de la convention complémentaire Genève), Neuchâtel, Tessin, Vaud et Valais qui sont affiliées à l'un des fonds paritaires cantonaux suivants: «Fonds paritaire du secteur principal de la construction» à Genève, «Fonsopar» à Neuchâtel, «Fondo formazione professionale» et «Fondo applicazione» dans le Tessin, «Contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» à Vaud, «Fonds paritaire du bâtiment et du génie civil» en Valais.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> Les clauses étendues de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux employeurs (entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants) qui exercent leur activité principale, c.-à-d. l'activité prépondérante, dans le secteur principal de la construction.

On est en présence d'une activité caractéristique du secteur principal de la construction si l'une ou plusieurs des activités suivantes sont exercées majoritairement resp. de manière prépondérante par l'entreprise ou la partie d'entreprise:

- a. du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements);
- b. du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle; en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 OLED ainsi que le personnel y étant employé;
- c. des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage;
- d. des entreprises de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend: les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique);
- e. des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains;
- f. des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton;
- g. des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.

<sup>4</sup> Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs des entreprises précitées au sens du chiffre 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement) occupés sur des chantiers. Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction dans une entreprise soumise au champ d'application. L'annexe 2 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.

Les clauses ne s'appliquent pas:

- a. aux contremaîtres et chefs d'atelier;
- b. au personnel dirigeant;
- c. au personnel technique et administratif;
- d. au personnel de cantine et de nettoyage.

<sup>5</sup> Les dispositions étendues de la CN relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CN sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

<sup>6</sup> Le Parifonds-Construction est compétent pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 10 CN).

<sup>7</sup> Le Parifonds-Construction a le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations.

### Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 10 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### Art. 4

Les arrêtés du 10 novembre 1998, du 4 mai 1999, du 22 août 2003, du 3 mars 2005, du 12 janvier 2006, du 13 août 2007, du 22 septembre 2008, du 7 septembre 2009, du 7 décembre 2009, du 2 décembre 2010, du 15 janvier 2013, du 26 juillet 2013, du 13 janvier 2014, du 19 août 2014, du 11 septembre 2014, du 14 juin 2016, du 2 mai 2017, du 6 février 2019, du 2 avril 2019, du 6 avril 2023 et du 24 janvier 2025<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse sont abrogés.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

<sup>4</sup> FF 1998 4945; 1999 3122; 2003 5537; 2005 2099; 2006 825; 2007 5757; 2008 7281; 2009 5595, 8017; 2010 8279; 2013 565, 5905; 2014 705, 6127, 6591; 2016 4863; 2017 3371; 2019 1435, 2969; 2023 986; 2025 320

**Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2025.

4 novembre 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

## Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

conclue le 22 avril 2025

entre la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE),

*d'une part*

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna

*d'autre part*

---

### Clauses étendues

#### Art. 8 Perfectionnement professionnel

[...]

<sup>2</sup> En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail pendant cinq jours de travail par année, afin de pouvoir suivre des cours de perfectionnement professionnel. Cette libération de l'obligation de travail s'effectue en principe dans le cadre d'un congé sans solde et sans la prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester le suivi du cours de perfectionnement et convenir suffisamment tôt de la date du cours avec l'employeur, en tenant compte des nécessités de l'entreprise.

<sup>3</sup> La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du Parifonds Construction ou d'autres institutions paritaires analogues.

<sup>4</sup> Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.

#### Art. 9 Paix du travail

[...]

<sup>2</sup> [...] Toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

**Art. 10** Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels

<sup>1</sup> *Parifonds Construction*: le Parifonds Construction [...] est compétent pour le prélèvement et l'administration des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels.

<sup>2</sup> *Champ d'application*: les employeurs assujettis au champ d'application de la Convention nationale du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel de même que les travailleurs employés dans ces entreprises (y compris les apprenants) sont soumis au Parifonds Construction. En sont exclues les entreprises des cantons de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais relevant d'un fonds paritaire cantonal («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» à Genève, «Fonso-par» à Neuchâtel, «Fondo formazione professionale» et «Fondo applicazione» dans le Tessin, «Contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» dans le canton de Vaud, «Fonds paritaire du secteur principal de la construction» dans le canton du Valais). [...]

<sup>3</sup> *But du Parifonds Construction*: le Parifonds Construction a d'une part pour but de couvrir les coûts d'application de la CN [...] ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Le Parifonds Construction a d'autre part pour but [...] d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

<sup>4</sup> *Contributions*<sup>5</sup>: tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CN doivent, indépendamment de leur appartenance à une association, verser une contribution de 0,7 % du salaire déterminant aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels. L'employeur se charge du prélèvement et du versement des contributions au Parifonds Construction.

Les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5 % du salaire déterminant des travailleurs assujettis à la CN, y compris des apprenants.

Est considéré comme salaire déterminant le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA. Pour les travailleurs, y compris les apprenants, qui ne sont pas soumis à l'obligation AVS suisse, la contribution aux frais d'exécution et à la formation continue est calculée sur la base du salaire analogue au salaire soumis à l'AVS. Sont exclues les activités en Suisse jusqu'à 90 jours par an.

Les employeurs qui ont une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse doivent payer une contribution de 0,4 % du salaire déterminant des travailleurs, y compris les apprenants, assujettis à la CN (0,35 % contribution travailleur; 0,05 % contribution employeur), mais au minimum 20 francs par travailleur et par employeur.

[...]

<sup>5</sup> Pour le canton de Genève est applicable l'art. 2 de l'annexe 13 (convention complémentaire «Genève») de la CN.

**Art. 15** Commission paritaire suisse d'application CPSA

<sup>1</sup> Dans le but de veiller à l'application et au respect de la CN [...] pour toute la durée de celle-ci, une Commission paritaire suisse d'application CPSA [...] est instituée [...].

[...]

**Art. 20** Temps d'essai

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

<sup>2</sup> Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

**Art. 21** Résiliation du contrat individuel de travail définitif

<sup>1</sup> À l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois:

- a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;
- b) de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois;
- c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> Pour les travailleurs qui ont 55 ans révolus, les délais de congé sont d'un mois la première année de service à l'expiration du temps d'essai, de quatre mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service et de six mois dès la 10<sup>e</sup> année de service

<sup>3</sup> Les délais de congé au sens de l'al. 1 et 2 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

<sup>4</sup> [...] Lorsque l'employeur 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 le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur 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.

<sup>5</sup> S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la Fondation FAR. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent

d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.

**Art. 22** Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée

<sup>1</sup> Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler.

<sup>2</sup> Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit en général quatre semaines avant la fin du contrat, en tout cas au moins 14 jours avant la fin du contrat. Dans tous les autres cas, l'employeur et le travailleur conviennent d'une date de réengagement.

<sup>3</sup> Les informations au sens de l'al. 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.

**Art. 23** Protection contre le licenciement

<sup>1</sup> *Principe*: sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur.

<sup>2</sup> *Indemnités journalières et rentes d'invalidité*: si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.

<sup>3</sup> *Maladie après licenciement*: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c, al. 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.

<sup>4</sup> *Accidents après licenciement*: si le travailleur 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.

<sup>5</sup> *Licenciement en cas de solde positif d'heures supplémentaires*: si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.

<sup>6</sup> Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336, 336a et 336b CO sont applicables.



**Art. 25** Définition du temps de travail

<sup>1</sup> Est réputé temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

<sup>2</sup> Ne sont pas réputés temps de travail:

- a) le trajet pour se rendre sur son lieu de travail et retour. [...]
- b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

<sup>3</sup> Tout contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit. Il doit préciser la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.

**Art. 26** Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

<sup>1</sup> La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte). Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

<sup>2</sup> Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines × 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.

<sup>3</sup> 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 section locale applicable au lieu où est domiciliée l'entreprise.

<sup>4</sup> En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou de la section locale en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon l'al. 2.

<sup>5</sup> L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

**Art. 27** Durée hebdomadaire du travail et travail en équipes

<sup>1</sup> *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail)*: l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à la fin avril pour l'année de décompte suivante, conformément aux dispositions de l'al. 3 du présent article. Les commissions professionnelles paritaires fournissent des modèles [...]. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée

l'entreprise que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 3 du présent article pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise où plus de 60 % du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-mai.

[...]

<sup>3</sup> *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 (=  $5 \times 7,5$  heures), et
- b) 45 heures hebdomadaires au maximum (=  $5 \times 9$  heures).

À la demande des employeurs, les calendriers annuels de la durée du travail sectoriel et de l'entreprise peuvent de plus contenir jusqu'à cinq jours zéro heure (jours de compensation). La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires «zéro heure». [...]

<sup>4</sup> *Dérogations*: l'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 3 du présent article et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 h au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'événement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.

<sup>5</sup> *Modalités*: la modification après coup du calendrier de la durée du travail selon l'al. 4 du présent article ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'art. 48 de la loi sur le travail et de l'art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.

<sup>6</sup> *Traitement des heures perdues non travaillées*: si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. L'art. 28, al. 2 s'applique au report des heures négatives.

<sup>7</sup> Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et l'abroger.

<sup>8</sup> *Travail en équipes – définition:* le travail en équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.

<sup>9</sup> *Travail en équipes – conditions:* le travail en équipes sera autorisé à condition:

- a) que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail;
- b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet;
- c) qu'un plan de travail en équipes ait été établi, et
- d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

<sup>10</sup> *Travail en équipes – compétence:* la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 9 de cet article soient respectées.

<sup>11</sup> *Indemnité pour le travail en équipes:* un bonus de temps de 20 minutes pour chaque plage de travail en équipes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail en équipes.

<sup>12</sup> *Réserve pour les travaux souterrains:* la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains continue à être applicable aux travaux souterrains.

[...]

## **Art. 28** Heures supplémentaires et heures négatives

<sup>1</sup> Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont des heures négatives. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires. L'entreprise peut opter pour l'une des variantes suivantes (al. 2 du présent article), mais doit obligatoirement communiquer ce choix à la Commission paritaire avant la fin du mois d'avril de chaque année. La variante choisie est valable pour au moins une année de décompte. En l'absence de choix, la variante a) s'applique.

<sup>2</sup> Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25 %. Parmi les heures au-delà de 48, deux heures au maximum peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, les heures restantes devant être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément. Dans tous les cas, le supplément doit être versé le mois suivant. Toutefois, au total, 25 heures supplémentaires effectuées au cours du mois en cours peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires par mois, à condition et dans la mesure où le solde total ne dépasse pas: pour la variante a) 100 heures, pour la variante b) 80 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base. Pour la variante b), les heures négatives peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et aussi long-

temps que le solde total de 20 heures négatives n'est pas dépassé. Les heures négatives dépassant ce cadre sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles résultent d'une faute personnelle du travailleur.

<sup>3</sup> La limite de 25 heures s'applique sans changement à tous les rapports de travail à partir d'un taux d'activité de 70 %.

<sup>4</sup> L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation. Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou de mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.

<sup>5</sup> Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base, avec un supplément de 25 %. L'al. 2 du présent article s'applique au report d'heures négatives, à condition que le système de décompte selon la variante b) soit maintenu.

<sup>6</sup> En cas de départ pendant l'année de décompte, il convient de procéder par analogie à l'al. 5 du présent article en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

<sup>7</sup> Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, si tant est qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

## **Art. 29** Jours chômés

<sup>1</sup> On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1<sup>er</sup> août.

<sup>2</sup> Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'al. 1 du présent article. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail.

<sup>3</sup> Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes et conventions complémentaires à la CN) demeurent réservés.

## **Art. 30** Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

<sup>1</sup> Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.

<sup>2</sup> Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur 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.

<sup>3</sup> La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.

<sup>4</sup> Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur 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 n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

<sup>5</sup> Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.

<sup>6</sup> Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 26, al. 3 CN) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

#### **Art. 31**                    Droit aux vacances

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit à 5 semaines (25 jours de travail) de vacances par année civile de l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge de 50 ans, et à 6 semaines (30 jours de travail) jusqu'à l'âge de 20 ans et dès l'âge de 50 ans.

<sup>2</sup> Si le salaire afférent aux vacances est calculé, à titre exceptionnel, sur la base du travail effectué (salaire horaire), 5 semaines de vacances correspondent à 10,6 % de salaire et 6 semaines à 13,0 %. Le salaire de vacances ainsi fixé en pour cent est bonifié sur chaque décompte de paie et versé à la date de prise des congés. [...]

<sup>3</sup> Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

[...]

#### **Art. 32**                    Continuité et date des vacances

<sup>1</sup> *Date des vacances*: la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.

[...]

<sup>3</sup> *Vacances d'entreprise*: l'employeur discute suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.

#### **Art. 34**                    Jours fériés

<sup>1</sup> *Jours fériés donnant droit à une indemnité*: les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. La CPP compétente détermine [...] les jours fériés pour lesquels une indemnité est versée (au minimum huit jours fériés par année, pour autant qu'ils tombent sur un

jour normalement travaillé). Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

<sup>2</sup> *Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure*: le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre d'heures effectuées selon l'art. 26, al. 3; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

<sup>3</sup> *Droit à l'indemnité*: le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

- a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
- b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
- c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

<sup>4</sup> *Travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée*: les travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.

<sup>5</sup> *Indemnisation en pour cent*: Il est également possible de convenir par écrit de l'indemnisation en pour cent des jours fériés. Le pourcentage déterminé chaque année par la commission professionnelle paritaire compétente est déterminant. Le versement est effectué avec le versement mensuel du salaire. La méthode d'indemnisation ne peut pas être changée en cours d'année.

## **Art. 35** Absences de courte durée

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées 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) libération des obligations militaires: une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour;
- b) en cas de mariage du travailleur: 1 jour;
- c) congé de paternité en cas de naissance d'un propre enfant: 10 jours. Le congé de paternité est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur;

- d) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré ou enfants): 3 jours;
- e) en cas de décès de frères et sœurs, parents ou beaux-parents: 3 jours;
- f) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

[...]

<sup>3</sup> Lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

<sup>4</sup> Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

**Art. 36** Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil

<sup>1</sup> *Montant de l'indemnité:* les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
Recrues	50 %	80 %
Militaires en service long pendant l'instruction de base <sup>6</sup>	50 %	80 %
Cadres en service long pendant l'instruction de base générale	50 %	80 %
Militaires en service long en service normal <sup>7</sup> pendant les quatre premières semaines	100 %	100 %
Militaires en service long en service normal de la 5 <sup>e</sup> semaine	50 %	80 %
Cadres en service long pendant les 4 premières semaines du service d'avancement	100 %	100 %
Cadres en service long à partir de la 5 <sup>e</sup> semaine du service d'avancement	50 %	80 %

<sup>6</sup> C'est-à-dire instruction de base générale, instruction de base spécifique à la fonction et instruction en formation.

<sup>7</sup> Par services normaux, on entend d'une part les services militaires hors service d'avancement ou service long pour cadres après achèvement de la formation initiale, et d'autre part les services de protection civile, les cours de chefs de «Jeunesse et Sport», les cours de chefs de cours de jeunes tireurs et les services civils.

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
Service normal, 4 premières semaines (CR)	100 %	100 %
Service normal, à partir de la 5 <sup>e</sup> semaine	50 %	80 %

<sup>2</sup> *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, dans la protection civile ou de service civil;
- b) y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.

<sup>3</sup> *Calcul de la perte de gain*: la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).

<sup>4</sup> *Déductions*: lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles du Parifonds Construction sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

[...]

## Art. 37 Salaires minimaux

<sup>1</sup> Pour les classes salariales dont la liste figure ci-après, les salaires minimaux dans toute la Suisse sont les suivants en francs au mois ou à l'heure (répartition voir annexe 4). Les cas particuliers selon l'art. 41 CN demeurent réservés.

Salaires minimaux<sup>8, 9</sup> [...]

Zone	Classe de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6689 / 38.00	5976 / 33.95	5764 / 32.75	5447 / 30.95	4875 / 27.70
BLEU	6429 / 36.55	5894 / 33.50	5687 / 32.30	5311 / 30.20	4803 / 27.30
VERT	6167 / 35.05	5818 / 33.05	5610 / 31.90	5174 / 29.40	4738 / 26.90

<sup>2</sup> Le salaire minimal à l'heure est déterminé selon la formule suivante: salaire minimal mensuel selon l'al. 1 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois; actuellement: 2112 : 12 = 176).

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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).



**Art. 38** Classes de salaire

<sup>1</sup> Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires minimaux au sens de l'art. 37 CN:

Classes de salaire	Conditions
<b>a) Ouvriers de la construction</b>	
C	Ouvrier de la construction
B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles
<p>Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles</p> <p>Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 40, al. 1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après trois ans (36 mois; base de calcul: emploi à 100 %) d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises bailleresse de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai mentionné, après une année d'activité (12 mois, base de calcul: emploi à 100 %) dans la nouvelle entreprise. L'employeur peut dans tous les cas refuser cette promotion même après l'expiration de ces délais ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 40, al. 1, moyennant information à la commission professionnelle paritaire compétente. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Des exceptions selon art. 41, al. 1, let. d, restent réservées.</p>	
<b>b) Ouvriers qualifiés de la construction</b>	
A	Ouvrier qualifié de la construction
Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel
<p>Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP / assistant-constructeur de routes AFP. Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel: 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise; ou 3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.</p> <p>Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité).</p>	
<b>c) Chefs d'équipe</b>	
CE	Chef d'équipe
<p>Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.</p>	

<sup>2</sup> L'annexe 5 fixe les formations initiales, les formations professionnelles continues et les certificats donnant droit aux classes de salaire A et Q.

**Art. 39** Classification dans les classes de salaire

<sup>1</sup> L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu [...] lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

<sup>2</sup> Le salaire minimal applicable peut être baissé, pour un travailleur de la classe Q, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1<sup>re</sup> année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pour la 3<sup>e</sup> année.

<sup>3</sup> Le salaire minimal applicable peut être baissé, pour le titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP, classe de salaire A), en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1<sup>re</sup> année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2<sup>e</sup> année, de 10 % au maximum pour la 3<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pour la 4<sup>e</sup> année.

**Art. 40** Qualification et adaptation des salaires

<sup>1</sup> Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

[...]

**Art. 41** Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

<sup>1</sup> *Cas spéciaux*: pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception: let. b du présent alinéa) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires minimaux étant considérés comme références:

- a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
- b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 38 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente;
- e) les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû;

- f) les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la commission paritaire compétente au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum; la CPSA peut accorder des exceptions similaires pour les filières de formation analogues.

<sup>2</sup> *Divergences d'opinions*: en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

#### **Art. 42** Salaire à la tâche

<sup>1</sup> *Accord écrit*: l'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'inclure les prétentions découlant des dispositions de la CN dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.

<sup>2</sup> *Absence d'accord écrit*: si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans la CN concernant le 13<sup>e</sup> mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie s'appliquent également aux travailleurs occupés à la tâche par l'employeur et à ceux qui touchent des primes de rendement en plus de leur salaire fixe.

#### **Art. 43** Rémunération

*Salaire mensuel constant*: lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant: salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

#### **Art. 44** Paiement du salaire

Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire [...]. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

#### **Art. 45** Droit au 13<sup>e</sup> mois de salaire

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13<sup>e</sup> mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>e</sup> mois de salaire est versé au prorata.

#### **Art. 46** Modalités de versement

<sup>1</sup> *Versement lorsque les rapports de travail ont duré toute l'année*: si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 6). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (annexe 6).

<sup>2</sup> Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13<sup>e</sup> salaire mensuel peut être versé, même si le contrat de travail dure toute l'année civile. Avec les travailleurs assujettis à l'impôt à la source, un versement mensuel du 13<sup>e</sup> salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13<sup>e</sup> salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel.

<sup>3</sup> *Paiement au prorata*: lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 6).

<sup>4</sup> *Indemnisation des vacances*: aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13<sup>e</sup> mois de salaire.

#### **Art. 48** Suppléments de salaire et remboursement des frais, Généralités

<sup>1</sup> En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 5 h et 20 h du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre, entre 6 h et 20 h du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars.

[...]

<sup>3</sup> Les suppléments au sens des art. 28 (heures supplémentaires), 50 (travail de nuit temporaire), 29, al. 3 (travail du samedi) et 51 (travail du dimanche) CN ne peuvent pas être cumulés entre eux. Le taux supérieur est applicable.

#### **Art. 50** Travail de nuit temporaire

<sup>1</sup> Pour les heures de travail effectuées de 20 h à 5 h entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 septembre, et de 20 h à 6 h entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mars, il est payé un supplément de salaire fixé comme suit:

- a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine: 50 %;
- b) lorsque le travail dure plus d'une semaine: 25 %.

[...]

#### **Art. 51** Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué du samedi 17 h au lundi 5 h (du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre), respectivement 6 h (du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars), et les jours fériés reconnus (de 00 h jusqu'à 24 h).

#### **Art. 52** Travail dans l'eau ou dans la vase

On entend par «travail dans l'eau ou dans la vase» tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger

pour la santé du travailleur. Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, un supplément de salaire est versé selon le tableau suivant.

- |  |       |
|--|-------|
| a) bottes à hauteur de genou           | 25 %; |
| b) bottes allant jusqu'aux hanches     | 35 %; |
| c) pantalon pour le travail dans l'eau | 50 %. |

### **Art. 53** Travaux souterrains

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.

<sup>2</sup> On entend par «travaux souterrains», les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.

<sup>3</sup> Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains.

### **Art. 54** Allocations pour travail régulier de nuit en équipes

<sup>1</sup> Pour le travail régulier de nuit en équipes, entre 20 h et 5 h du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre, respectivement entre 20 h et 6 h du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars, le travailleur a droit à une allocation de 2 francs à l'heure.

<sup>2</sup> *Autre prestation équivalente*: il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.

<sup>3</sup> *Pas de cumul*: cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire (art. 50 CN).

### **Art. 55** Remboursement des frais

<sup>1</sup> Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus (au sens des art. 327a et 327b CO).

<sup>2</sup> L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de 16 francs au minimum. [...]

<sup>3</sup> Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre exprès de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de 70 centimes par kilomètre

## **Art. 56** Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

<sup>1</sup> *Obligation d'assurance*: l'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis à la CN

<sup>2</sup> *Début de l'assurance*: la couverture d'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement.

<sup>3</sup> *Jour de carence non payé*: en cas d'absence pour cause de maladie, un jour de carence non payé au maximum par événement peut être mis à la charge du travailleur. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

<sup>4</sup> *Prestations d'assurance*: l'assurance comprend les prestations minimales suivantes:

- a) 90 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.
- b) Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.
- c) En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25 %, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b.
- d) Prestations de maternité pendant 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 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période.

<sup>5</sup> *Primes et prestations d'assurance différées*:

- a) Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
- b) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même pendant le temps différé 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.
- c) Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.

<sup>6</sup> *Base de salaire / gain journalier*: l'indemnité journalière se base sur le dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel avant la maladie. Les adaptations de salaire conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.

<sup>7</sup> *Montant maximum des prestations d'assurance*: les prestations versées en substitution du salaire en cas d'empêchement de travailler peuvent être réduites, pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison de l'événement.

nement assuré. Le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail (non compris la part du 13<sup>e</sup> salaire).

<sup>8</sup> *Réserves d'assurance*: 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 dans une entreprise assujettie à la CN	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 prestation complète est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée) ne sont pas prises en considération.

<sup>9</sup> *Fin de la couverture d'assurance*:

- a) La couverture d'assurance cesse dans les cas suivants:
  - lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou du contrat de travail;
  - lorsque le contrat d'assurance est résilié ou suspendu;
  - lorsque le droit aux prestations est épuisé.
- b) En cas de sinistre pendant la durée de la protection d'assurance, les prestations seront versées jusqu'au recouvrement de la pleine capacité de travail, mais au plus jusqu'à concurrence de la limite de prestations visée à l'al. 4 ci-dessus.

<sup>10</sup> *Passage dans l'assurance individuelle*:

- a) Une fois sorti de l'assurance collective, le travailleur a le droit, dans un délai de 90 jours, de rester dans l'assurance en tant qu'assuré individuel.
- b) Les travailleurs doivent être informés, en temps utile et par écrit, de leur droit de passage.
- c) Aucune nouvelle réserve d'assurance ne peut être formulée. L'assurance doit couvrir au moins les prestations garanties jusque-là, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que la durée du droit aux prestations.

<sup>11</sup> *Responsabilité de l'employeur*:

[...]

- b) L'employeur doit verser des prestations conformément à l'art. 324a CO, pour les travailleurs qui ne peuvent pas être couverts par l'indemnité journalière en cas de maladie ou qui ne le sont qu'avec une réserve.

- c) L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une violation coupable des conditions d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur se soit acquitté de son obligation d'informer.
- d) Si le contrat d'assurance ne remplit pas ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

<sup>12</sup> *Champ d'application local:*

- a) L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du 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, pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- b) Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- c) En ce qui concerne les travailleurs 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 du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de l'autorité compétente.
- d) Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et bénéficiant des mêmes conditions d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs 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.
- e) Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les États de l'Union européenne/AELE.

**Art. 57** Assurance-accidents

[...]

<sup>2</sup> *Réduction des prestations par la Suva:* si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire est réduite dans la même proportion.

[...]



**Art. 58** Interdiction du «travail au noir»

<sup>1</sup> Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.

<sup>2</sup> Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le «travail au noir».

<sup>3</sup> En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de 3000 francs au maximum. [...]

<sup>4</sup> Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'al. 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le «travail au noir» rémunéré.

**Art. 59** Non-respect du contrat par le travailleur

<sup>1</sup> Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur 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 a droit à la réparation du dommage supplémentaire selon les dispositions du code des obligations.

<sup>2</sup> L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:

- a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:
  - 1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse,
  - 2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
- b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
- c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.

<sup>3</sup> Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

<sup>4</sup> Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

**Art. 62** Application de la convention collective de travail

[...]

<sup>2</sup> [...] *Commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction*: Il existe des commissions professionnelles paritaires locales (CPP) sous la forme juridique d'une association. [...] Les commissions professionnelles paritaires locales constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN durant sa validité.

<sup>3</sup> Les parties contractantes de la CN transfèrent aux commissions professionnelles paritaires locales les pouvoirs nécessaires pour faire valoir en leur propre nom l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO, y compris dans des procédures judiciaires.

[...]

<sup>5</sup> *Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS)*: Pour tous les ouvrages souterrains, il existe une commission paritaire pour les travaux souterrains, qui est régie par la convention complémentaire «Convention pour les travaux souterrains».

<sup>6</sup> *Pouvoirs et tâches*:

- a) La commission professionnelle paritaire locale doit faire respecter les dispositions contractuelles de travail de la CN, y compris ses annexes et conventions complémentaires, à moins qu'une autre solution n'ait été trouvée dans la CN [...], [...];
- b) Conformément à l'art. 357b, al. 1 CO, les tâches et pouvoirs suivants lui incombent en particulier:
  - 1. effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise,
  - 2. la mise en œuvre du droit de demander un jugement en constatation,
  - 3. l'exécution et le recouvrement des peines conventionnelles, ainsi que la répercussion des frais de contrôle et de procédure encourus,
  - 4. l'examen des calendriers de la durée du travail de l'entreprise (art. 27, al. 7 CN), dans la mesure où la CN n'établit pas une autre compétence à cet égard, comme le prévoit la «Convention sur les travaux souterrains» ou la convention complémentaire «Travaux spéciaux du génie civil»,
  - 5. arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 38, 39 et 41 CN);
  - 6. exécuter la «convention relative aux logements»,
  - 7. arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la prévoyance en matière de santé dans l'entreprise,
  - 8. conciliation en cas de différends conformément à l'art. 33 de la «Convention sur la participation»,

[...]

**Art. 63** Procédure

<sup>1</sup> *Procédure*: la commission professionnelle paritaire mène sa procédure selon les principes légaux [...].

<sup>2</sup> *Contrôles*: la commission professionnelle paritaire:

- a) décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son territoire. Dans les autres cas, elle en informe la commission professionnelle paritaire compétente;
- b) conduit en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle les chantiers, pour autant que l'entreprise, respectivement les chantiers se trouvent sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales;
- c) établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position;
- d) peut également faire exécuter les tâches visées aux let. b et c par un tiers spécialisé.

<sup>3</sup> *Décision*: La commission professionnelle paritaire prend, à la fin de l'enquête, une décision écrite contenant la décision proprement dite et une brève motivation. La décision doit indiquer:

- a) si la procédure sera interrompue sans suites, ou
- b) si, à côté de la constatation de la violation de la CN [...], un avertissement ou une sanction sera prononcée;

[...] et

- d) qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

<sup>4</sup> La commission professionnelle paritaire peut décider dans le cas particulier d'informer les travailleurs de leurs droits s'il s'avère que ceux-ci sont encore titulaires de prétentions à l'encontre de leur employeur suite à un contrôle de la comptabilité des salaires.

<sup>5</sup> *Compétence*: la décision est prise par la commission paritaire compétente au siège de l'entreprise concernée; elle sera également active lorsqu'une autre commission paritaire lui signale une éventuelle violation de dispositions de la CN. Pour les entreprises ayant leur siège à l'étranger, c'est la commission professionnelle paritaire au siège du chantier qui est compétente. Restent réservées des dispositions telles que celles pour les travaux souterrains ou des travaux spéciaux du génie civil.

<sup>6</sup> *Entraide judiciaire*: si une commission professionnelle paritaire refuse l'entraide judiciaire qui lui a été demandée au sens de l'al. 2 du présent article (let. a et b), la Commission paritaire suisse d'application CPSA désigne quelle sera la commission professionnelle paritaire qui devra procéder au contrôle et éventuellement infliger des sanctions.

## Art. 67 Sanctions

<sup>1</sup> Si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.

<sup>2</sup> La commission professionnelle paritaire est autorisée:

- a) à prononcer un avertissement;
- b) à infliger une peine conventionnelle jusqu'à 50 000 francs; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
- c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de contrôle et de procédure;
- d) à prononcer les sanctions prévues à l'art. 58 CN (interdiction du «travail au noir»).

<sup>3</sup> Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la commission professionnelle paritaire si l'entreprise donne intentionnellement de fausses indications sur ses collaborateurs ou si elle parvient [...] à déjouer la procédure de contrôle.

<sup>4</sup> Les frais de contrôle et de procédure doivent être facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violé des dispositions de la CN. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs ou des travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même.

<sup>5</sup> La peine conventionnelle doit être fixée de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que:

- a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article;
- b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
- c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
- d) grandeur de l'entreprise;
- e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ou non;
- f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif. [...]

<sup>6</sup> Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.

## **Conditions de formation et de travail des apprentis**

### **Art. 1**           Principes

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises [...] (à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.

### **Art. 2**           Droit aux vacances

Le droit annuel aux vacances s'élève à six semaines.

### **Art. 4**           13<sup>e</sup> mois de salaire

Les apprentis ont droit au 13<sup>e</sup> mois de salaire conformément aux dispositions des art. 45 et 46 CN. [...]

### **Art. 5**           Prestations supplémentaires

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis:

- a) indemnité de jours fériés au sens de l'art. 34 CN;
- b) indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 35 CN;
- c) indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 36 CN;
- d) remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 55 CN;
- e) supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 52 CN;
- f) allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 53 CN, à raison de 50 % pendant toute la durée de l'apprentissage;
- g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 56 CN.

### **Art. 6**           Contribution au Parifonds Construction

Les apprentis sont soumis à la contribution au Parifonds Construction au sens de l'art. 10 CN.

### **Art. 7**           Travaux à la tâche

Les apprentis ne doivent pas être astreints à des travaux à la tâche.

**Art. 8** Continuation de l'occupation

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement.

## Salaires minimaux

En application de l'art. 37 CN, la répartition géographique des salaires minimaux est fixée ci-après.

Sont applicables les salaires minimaux [...] suivants en francs suisses:

Salaire horaire	Classe de salaire
	CE (chef d'équipe)
ROUGE 38.00	Région de Bâle. <sup>10</sup>
BLEU 36.55	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
VERT 35.05	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Tessin.
	Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE 33.95	Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.
BLEU 33.50	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT 33.05	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
	A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE 32.75	Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.
BLEU 32.30	Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT 31.90	Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
	B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE 30.95	Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.
BLEU 30.20	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.
VERT 29.40	

<sup>10</sup> Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein).

Salaire horaire		Classe de salaire
		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	27.70	Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.
BLEU	27.30	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Tessin, Uri, Zoug.
VERT	26.90	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja).

Salaire mensuel		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	6689	Région de Bâle.
BLEU	6429	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Fribourg, Genève, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	6167	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	5976	Argovie, Berne (districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier), région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5894	Berne – à l'exception des districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5818	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.



Salaire mensuel		Classe de salaire
<hr/>		
		A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE	5764	Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5687	Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.
VERT	5610	Appenzell (AI/AR), Berne – les districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.
<hr/>		
		B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE	5447	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	5311	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	5174	Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.
<hr/>		
		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	4875	Région de Bâle, Genève, Vaud.
BLEU	4803	Argovie, Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwyz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), Saint-Gall (ville de Saint-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.
VERT	4738	Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwyz (districts de March et Höfe), Saint-Gall (sans la ville de Saint-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.
<hr/>		

## Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire

### Conditions requises pour la classification dans la classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

#### Art. 1 Principes de classification

<sup>1</sup> Les attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) au sens de la loi sur la formation professionnelle témoignant de la réussite de formations professionnelles initiales dans le secteur principal de la construction, assorties d'une preuve de deux ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse), ainsi que les formations professionnelles continues donnent lieu à une classification en classe de salaire A. Reste réservée la réglementation de l'art. 38, al. 1.

<sup>2</sup> Les titres protégés obtenus précédemment dans le cadre d'un métier du secteur principal de la construction, tels qu'une «attestation officielle» ou document équivalent, s'appuyant sur une version antérieure de la loi sur la formation professionnelle, assortis d'une preuve de deux ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse) sont reconnus et donnent lieu à une classification en classe de salaire A.

<sup>3</sup> Les art. 2 et 3 ci-après énumèrent de façon exhaustive les conditions donnant droit à la classification dans la classe de salaire A.

#### Art. 2 Formations initiales

<sup>1</sup> Titulaires d'une formation professionnelle initiale dans le secteur principal de la construction avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) au sens de la loi sur la formation professionnelle dans l'un des secteurs professionnels ou des métiers suivants:

- praticien en maçonnerie;
- assistant-constructeur de routes;
- assistant-constructeur de fondations;
- poseur de pierres;
- assistant-constructeur de sols industriels et de chapes;
- assistant-constructeur de voies ferrées.

<sup>2</sup> Titulaires d'une formation professionnelle initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) qui effectuent des tâches auxiliaires dans le secteur principal de la construction dans une entreprise soumise au champ d'application, pour autant que la personne exerce le métier appris dans l'entreprise de construction.

Exemples:

- praticien en mécanique;
- conducteur de véhicules légers;

- aide-menuisier;
- praticien sur bois;
- aide-polybâtitseur.

<sup>3</sup> Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'ancienne loi sur la formation professionnelle<sup>11</sup>.

### **Art. 3** Formations continues

#### <sup>1</sup> Conducteurs de machines de chantier

- a) Conducteurs de machines de chantier diplômé selon tous les règlements d'examen jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010 y compris pour les conducteurs de machines de chantier.
- b) conducteurs de machines de chantier formés et diplômés dans les cantons de Neuchâtel, du Valais, de Vaud et de Genève; dans le canton de Genève, ce sont les dispositions de la convention complémentaire «Genève» qui prévalent.
- c) conducteurs de machines de chantier titulaires d'une attestation de cours de l'organe responsable des examens de conducteurs de machines de chantier M2–M7 (sauf M1) qui exercent plus qu'occasionnellement les fonctions de conducteur de machines de chantier.
- d) Lorsqu'une personne ne travaille qu'occasionnellement, c'est-à-dire moins de 20 % des jours de travail comme conducteur de machines de chantier M2–M7, elle a droit à la classe de salaire B. L'employeur et le travailleur doivent convenir par écrit de l'existence d'une activité occasionnelle au début de l'année.

#### <sup>2</sup> Grutiers

- a) Grutiers titulaires d'un permis selon l'ordonnance sur les grues<sup>12</sup> exerçant l'activité de grutier à titre plus qu'occasionnel.<sup>13</sup>
- b) Si la personne n'exerce l'activité de grutier qu'occasionnellement, c'est-à-dire moins de 20 % des jours de travail, elle a droit à la classe de salaire B. Employeurs et travailleurs doivent convenir par écrit au début de l'année s'il y a une activité occasionnelle.

<sup>3</sup> Travailleur ayant fréquenté le «Corso Muratori <A> Unia – ECAP» du «Progetto frontalieri dell'Edilizia» organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.

<sup>11</sup> Loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle (LFPr, RS **412.10**).

<sup>12</sup> Ordonnance sur les conditions de sécurité régissant l'utilisation des grues du 27 septembre 1999 (ordonnance sur les grues, RS **832.312.15**).

<sup>13</sup> Les permis de grutier reconnus délivrés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2000 peuvent être échangés auprès de la SUVA.

<sup>4</sup> Travailleur ayant suivi les cours de base 1 et 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon programme de formation de juillet 1997 avec certification de l'ASFS.

<sup>5</sup> Personnes ayant suivi les trois cours de certificat carottage, sciage mural et sciage à câble de l'ASFS tel que prévu dans le programme de formation 2017.

<sup>6</sup> Les participants ayant suivi les cours décidés [...] et soutenus financièrement par le Parifonds Construction suisse dans le cadre du «Projet Espagne/Portugal».

- a) Les participants doivent suivre au minimum 300 heures de cours et justifier de leur assiduité.
- b) L'employeur doit donner son accord à la participation à des cours. S'il a donné son accord de principe, il n'est pas autorisé à empêcher ou interdire le travailleur de suivre les cours dans le but que ce dernier ne soit pas en mesure d'attester les heures d'enseignement requises pour son attribution dans la classe de salaire A.

<sup>7</sup> Les personnes ayant suivi des formations professionnelles continues dans le secteur principal de la construction d'au moins 300 heures de cours, dispensées dans l'un des centres de formation reconnus par la CPSA et donnant lieu à la délivrance d'un certificat de cours par le centre de formation.

- a) Les cours d'intégration<sup>14</sup> sont pris en compte pour 100 heures maximum. Le reste du temps doit être consacré à des cours relatifs à l'artisanat de la construction.
- b) D'autres cours de l'artisanat de la construction qui ont été suivis à l'étranger peuvent être pris en compte s'ils sont équivalents.<sup>15</sup>

<sup>8</sup> Personnes ayant suivi les trois cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours n° 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.

<sup>9</sup> Personnes ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours n° 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE.

<sup>14</sup> Les cours d'intégration sont destinés aux personnes migrantes et ont pour but de les familiariser avec la langue, le système juridique et la culture suisses.

<sup>15</sup> La CPSA est décisionnaire en cas d'incertitude quant à l'équivalence.

## **Conditions requises pour la classification dans la classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)**

### **Art. 4**                   Principes de classification

<sup>1</sup> Les certificats fédéraux de capacité (CFC) au sens de la loi sur la formation professionnelle<sup>16</sup> témoignant de la réussite de formations professionnelles initiales dans le secteur principal de la construction, assorties d'une preuve de trois ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse), ainsi que les formations professionnelles continues donnent lieu à une classification en classe de salaire Q.

<sup>2</sup> Les titres protégés obtenus précédemment dans le cadre du secteur principal de la construction, tels qu'un «brevet fédéral», un «certificat de capacité» ou document équivalent, s'appuyant sur une version antérieure de la loi sur la formation professionnelle, assortis d'une preuve de trois ans d'expérience sur les chantiers (durée de la formation incluse) sont reconnus et donnent lieu à une classification en classe de salaire Q.

<sup>3</sup> L'art. 5, al. 1 à 3 ci-après énumère de façon exhaustive les conditions donnant droit à la classification dans la classe de salaire Q.

### **Art. 5**                   Formations initiales

<sup>1</sup> Titulaires d'une formation à un métier dans le secteur principal de la construction (CFC) selon la loi sur la formation professionnelle:

- maçon;
- opérateur de sciage d'édifice;
- constructeur de fondations;
- constructeur de sols industriels et de chapes;
- paveur;
- constructeur de routes;
- constructeur de voies ferrées;
- tailleur de pierre;
- sculpteur sur pierre;
- marbrier.

<sup>2</sup> Titulaires d'une formation à un métier (CFC) selon la loi sur la formation professionnelle, qui effectuent des tâches auxiliaires dans le secteur principal de la construction dans une entreprise soumise au champ d'application, pour autant que la personne exerce le métier appris dans l'entreprise de construction.

<sup>16</sup> Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10).

Exemples:

- installateur-électricien, polymécanicien;
- conducteur de véhicules lourds;
- menuisier avec spécialisation construction/fenêtres;
- mécanicien en machines de chantier;
- charpentier.

<sup>3</sup> Titulaires d'un brevet fédéral

- a) Titulaires de l'attestation professionnelle de «scieur de béton» [...].
- b) Titulaires de l'attestation professionnelle de «chef monteur en échafaudage» [...].

## **Reconnaissance des certificats étrangers de capacité dans les métiers du secteur principal de la construction**

**Art. 6** Principes de reconnaissance des certificats étrangers de capacité

<sup>1</sup> Les certificats étrangers de capacité sont reconnus dans les conditions suivantes:

- a) ils sont officiellement délivrés ou reconnus par l'État d'origine, et
- b) ils sont équivalents à un certificat ou à un titre suisse.

<sup>2</sup> Un certificat étranger de capacité est équivalent à un certificat suisse de capacité dans les métiers du secteur principal de la construction au sens des art. 2 et 5 de la présente annexe dans les conditions suivantes:

- a) le niveau de formation est équivalent au regard du cadre européen des certifications (CEC);
- b) la durée de formation est équivalente;
- c) les contenus sont comparables, et
- d) une expérience pratique de deux ou trois ans sur les chantiers peut être attestée (durée de formation incluse).

<sup>3</sup> Les formations professionnelles étrangères réalisées à l'étranger et reconnues équivalentes donnent lieu à la classification dans la classe de salaire A ou Q, selon les cas de figure, au sens des art. 38 et 39 CN.

<sup>4</sup> La Commission paritaire suisse d'application CPSA est décisionnaire quant à l'équivalence.

**Art. 7** Exigences relatives aux formations professionnelles continues étrangères dans les métiers du secteur principal de la construction

<sup>1</sup> L'équivalence des formations étrangères de grutier est vérifiée par la SUVA.

<sup>2</sup> L'équivalence des formations étrangères de machiniste est vérifiée par la K-BMF.

**Art. 8** Formations et certificats de capacité étrangers reconnus équivalents:<sup>1</sup> Allemagne

Les cursus de formation dans un métier du secteur principal de la construction sont équivalents. Les certificats correspondants sont reconnus équivalents et donnent droit à la classification dans la classe de salaire A (ouvrier qualifié) ou Q (compagnon).

<sup>2</sup> Italie

Le certificat de la «Scuola tecnica» assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur chantier est équivalent et donne droit à la classification dans la classe de salaire Q.

<sup>3</sup> France

Le «certificat d'aptitude professionnelle de maçon (CAP)» assorti d'une preuve d'expérience pratique d'un an sur chantier est équivalent et donne droit à la classification dans la classe de salaire Q.

<sup>4</sup> Autriche

La formation de maçon est équivalente et donne droit à la classification dans la classe de salaire Q.

## Annexe 6

**Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 31, al. 2 CN) et au 13<sup>e</sup> mois de salaire (art. 46 CN)**

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au:	
		salaire de vacances	13 <sup>e</sup> mois de salaire
1	Salaires de base individuels		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	Oui	Oui
2	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13 <sup>e</sup> mois de 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 Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	Non <sup>1</sup>	Non <sup>1</sup>
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	Oui	Oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)	Non <sup>2</sup>	Non <sup>2</sup>
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, service dans la protection civile et service civil	Oui <sup>3</sup>	Oui <sup>3</sup>
311	Prime de fidélité au sens de l'art. 34, al. 4 CN	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 <sup>4</sup>	Oui <sup>4</sup>
502	Travail de nuit et du dimanche	Oui	Oui
503	Temps de déplacement	Oui <sup>4</sup>	Oui <sup>4</sup>
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	Oui <sup>4</sup>	Oui <sup>4</sup>



Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au:	
		salaire de vacances	13 <sup>e</sup> mois de salaire
505	Allocation pour travaux souterrains	Oui	Oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	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 de tous genres	Non	Non
607	Allocation de travail de nuit en 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 pour ancienneté	Non	Non
702	Cadeaux en nature	Non	Non
703	Indemnité à raison de longs rapports de travail	Non	Non
704	Salaire payé en cas de décès	Non	Oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. finance de cours)	Non	Non
706	Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	Non	Non
707	Cotisations/AI/APG/AC ainsi qu'impôts, pris en charge par l'employeur	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
8	Salaires à la tâche	5	5

<sup>1</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

<sup>2</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations de la Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

<sup>3</sup> Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

<sup>4</sup> Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13<sup>e</sup> mois de salaire concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de déplacement (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) 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 et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13<sup>e</sup> mois de salaire.

<sup>5</sup> Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 42 (salaire à la tâche) et 46 CN (modalités de versement), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13<sup>e</sup> mois de salaire.

## Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «Convention sur la participation»

### Art. 3 Définition dans le droit sur la participation

<sup>1</sup> *Information*: signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.

<sup>2</sup> *Consultation*: signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.

<sup>3</sup> *Codécision*: signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

<sup>4</sup> *Gestion autonome*: signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

## Information

### Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique

<sup>1</sup> En application de l'art. 9 de la loi sur la participation, l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires:

- a) sur l'emploi, et
- b) pour le personnel.

<sup>2</sup> En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière appropriée; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (art. 24 ss de la présente convention complémentaire). [...]

<sup>3</sup> L'information peut se faire:

- a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise;
- b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

## Sécurité au travail et protection de la santé

### Art. 5 Principe

<sup>1</sup> L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

[...]

### Art. 6 Droits et obligations de l'employeur

[...]

<sup>2</sup> L'employeur doit en particulier veiller à ce que:

- a) tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé. Les travailleurs occupés pour la première fois dans la branche de la construction seront formés dans le cadre d'une instruction d'un demi-jour en matière de sécurité durant le temps d'essai;
- b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» («Perco») formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée [...].

<sup>3</sup> L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

### Art. 7 Droits et obligations du travailleur

[...]

<sup>2</sup> Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

<sup>3</sup> Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur:

- a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur;
- b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;
- c) s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur;
- d) il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

**Art. 8** Visites de l'entreprise

<sup>1</sup> Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution.

<sup>2</sup> Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

**Art. 9** Recherche d'information

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

**Art. 10** Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé

<sup>1</sup> Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé.

<sup>2</sup> La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.

<sup>3</sup> Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.

<sup>4</sup> La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si:

- a) l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé [...] et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail;
- b) la personne de contact pour la sécurité au travail, après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations [...].

**Réduction de l'horaire de travail****Art. 12** Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN [...] Il

est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires.

### **Art. 13** Travail à la tâche

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

### **Art. 14** Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

### **Art. 15** Introduction de la réduction de l'horaire de travail

[...]

<sup>3</sup> L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.

### **Art. 17** Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise. La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

### **Art. 18** Egalité de traitement des personnes occupées

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

### **Art. 19** Droit au salaire

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

**Art. 20** Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail  
ou de fermeture passagère de l'entreprise

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour cent du salaire. [...]

**Art. 21** Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières intégrales pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

**Art. 23** Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans  
la protection civile et service civil et indemnité de vacances

<sup>1</sup> En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.

<sup>2</sup> Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

## **Transfer d'entreprise et licenciement collectif**

**Art. 25** Consultation des travailleurs et obligation d'informer  
[...]

<sup>5</sup> L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente [...] sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

**Art. 26** Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération:

- a) situation personnelle du travailleur;
- b) situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'entretien;
- c) durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification;
- d) mobilité professionnelle.

**Art. 28** Plan social

<sup>1</sup> L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.

<sup>2</sup> Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

**Représentation des travailleurs****Art. 29** Constitution d'une représentation des travailleurs

<sup>1</sup> Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

**Art. 30** Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

<sup>1</sup> Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris):

- a) qui travaillent depuis plus de sept mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe;
- b) dont le contrat de travail n'est pas résilié, et
- c) qui ont 18 ans révolus.

<sup>2</sup> L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.

<sup>3</sup> Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

**Art. 31** Droits et obligations de la représentation des travailleurs

<sup>1</sup> Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.

<sup>2</sup> La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement:

- a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention, et



- b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.

<sup>3</sup> L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

<sup>4</sup> L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

## **Art. 32** Collaboration

<sup>1</sup> La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.

<sup>2</sup> L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.

<sup>3</sup> Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.

<sup>4</sup> La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

## **Art. 33** Divergences d'opinions

<sup>1</sup> Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente; celle-ci cherche à concilier les parties. [...]

[...]

## **Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «Convention relative aux logements»**

### **Art. 2**            Champ d'application

[...]

<sup>2</sup> Le champ d'application englobe:

- a) tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter; pour les chambres, les studios et appartements, les mêmes règles sont applicables par analogie;
- b) tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers;
- c) les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.

[...]

## **Logements**

### **Art. 3**            Exigences générales

<sup>1</sup> [...] Une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs doivent être garanties.

<sup>2</sup> La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.

<sup>3</sup> Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.

<sup>4</sup> Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative: 150 m). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative: une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).

### **Art. 4**            Installations pour la restauration (cantines, cuisines et cuisines collectives)

<sup>1</sup> Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes:

- a) les cantines;
- b) les cuisines / cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas;
- c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.

<sup>2</sup> *Cantines*: pour les cantines, les principes suivants s'appliquent:

- a) la possibilité de disposer d'eau chaude et d'en préparer dans le logement est garantie dans les cantines et en dehors des logements;

[...]

<sup>3</sup> *Cuisines et cuisines collectives*: pour les cuisines et cuisines collectives, les principes suivants s'appliquent:

- a) elles doivent être équipées de la manière suivante:
  1. réchauds (p. ex. électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif: un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas du travail en équipes, on peut rester en deçà de la présente norme,
  2. éviers avec eau chaude et froide,
  3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé),
  4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale: 100 litres);
- b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé et que leur liberté de mouvement n'est pas inutilement réduite. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de travail suffisante;
- c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

## **Art. 5** Réfectoires et locaux de séjour

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne (avec dossier) ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail en équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

## **Art. 6** Dortoirs

<sup>1</sup> Pour les nouveaux logements permanents, les dortoirs doivent présenter au moins la surface minimale suivante au sol:

- a) chambre à 1 lit (8 m<sup>2</sup>);
- b) chambre à 2 lits (12 m<sup>2</sup>).

<sup>2</sup> Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m<sup>2</sup>, respectivement 20 m<sup>2</sup>) sont uniquement admissibles dans des cas particuliers.

<sup>3</sup> Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, outre d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1,00 à 1,20 × 0,60 × 1,80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

**Art. 7** Installations sanitaires

<sup>1</sup> Tous les logements seront dotés de:

- a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes:
  - 1. WC: de 1 à 5 personnes,
  - 2. Urinoir: de 1 à 7 personnes,
  - 3. Lavabo: de 1 à 2 personnes,
  - 4. Douche: de 1 à 5 personnes;
- b) prises pour rasoir électrique;
- c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.

<sup>2</sup> Des installations (p. ex. machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.

<sup>3</sup> Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.

**Art. 8** Logements temporaires

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p. ex. pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux art. 3 à 7 de la présente convention complémentaire, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

**Art. 9** Prescriptions de service

<sup>1</sup> Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise notamment les points suivants:

- a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique;
- b) l'utilisation des locaux collectifs;
- c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs;
- d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels;
- e) l'interdiction de fumer dans certains locaux;
- f) l'économie d'énergie;
- g) le droit de visite et de séjour;
- h) le calme à observer durant la nuit;
- i) les directives concernant le stationnement;
- k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements;

- l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours;
- m) la procédure à suivre pour contracter une assurance contre le vol.

<sup>2</sup> Le logeur organise:

- a) le changement des draps et des taies tous les 15 jours;
- b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution;
- c) le nettoyage et l'aération des locaux;
- d) l'évacuation de manière écologique des déchets et détritux;
- e) le service de blanchisserie;
- f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète;
- g) le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement;
- h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

**Art. 10** Loyer

<sup>1</sup> Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.

[...]

<sup>3</sup> [...] Les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer:

- a) Frais d'installation:
  - 1. amortissement d'immeubles,
  - 2. amortissement des installations,
  - 3. intérêts composés.

La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.
- b) Frais d'exploitation:
  - 1. entretien,
  - 2. électricité, eau, nettoyage, TV, lessive, etc,
  - 3. chauffage,
  - 4. taxes et assurances.

## Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers

### Art. 11 Exigences générales

Sous réserve de l'art. 14 de la présente convention complémentaire, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraques, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

### Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

<sup>1</sup> Les locaux de séjour doivent:

- a) répondre aux prescriptions de la police du feu;
- b) pouvoir être bien aérés et chauffés;
- c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager;
- d) être dotés d'un vestiaire approprié;
- e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes et dans la mesure du possible de préparer des repas chauds moyennant prise en considération d'éventuelles dispositions légales.

<sup>2</sup> L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.

### Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

<sup>1</sup> Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC; en cas de nécessité, séparée par sexe.

<sup>2</sup> Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées; si cela n'est pas possible, des toilettes sèches seront installées. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage. Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers. Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

### Art. 14 Exceptions

Si la durée du chantier ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux art. 12 et 13 de la présente convention complémentaire, l'employeur prend des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p. ex. des installations mobiles).

**Art. 15** Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

<sup>1</sup> Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.

<sup>2</sup> Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées quotidiennement et désinfectées au besoin.

<sup>3</sup> L'employeur met à disposition les moyens adéquats servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

**Application et contrôle****Art. 16** Obligations de l'employeur

<sup>1</sup> L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.

<sup>2</sup> L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.

<sup>3</sup> Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

**Art. 17** Obligations du travailleur

<sup>1</sup> Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.

<sup>2</sup> Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité, de l'ordre et de la sécurité dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.

<sup>3</sup> La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible; le dépôt des détritres doit se faire correctement.

<sup>4</sup> L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.

<sup>5</sup> Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

**Art. 18**            Obligations et compétences de la commission professionnelle  
paritaire

<sup>1</sup> Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire «Convention pour les travaux souterrains» s'applique aux chantiers souterrains.

<sup>2</sup> Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention complémentaire sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.

<sup>3</sup> Si la commission professionnelle paritaire locale constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination. [...]



## **Convention complémentaire pour les travaux souterrains** **«Convention pour les travaux souterrains»**

### **Art. 1**            Position par rapport à la CN

[...]

<sup>2</sup> La CN est applicable en l'absence de réglementations dans cette convention complémentaire. [...]

<sup>3</sup> En cas de contradictions entre la CN et la présente convention complémentaire, cette dernière prévaut.

### **Art. 2**            Champ d'application

Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises qui exécutent des travaux souterrains selon l'art. 53 dans le champ d'application de la CN. [...]

### **Art. 5**            Principe

Une Commission Professionnelle Paritaire propre pour les Travaux Souterrains (CPPTS) est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire.

### **Art. 6**            Mise sur pied de la CPPTS et tâches

[...]

<sup>2</sup> La CPPTS, au sens de l'art. 357b, al. 1, let. c CO, a le droit de faire appliquer en commun des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.

<sup>3</sup> Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 62 ss CN, ainsi que sur celles prévues dans la Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction de même que dans la Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers.

### **Art. 8**            Contrat de travail écrit

Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail écrit avec mention de la catégorie salariale conformément à l'art. 21 de la présente convention complémentaire.

**Art. 10** Durée du travail

<sup>1</sup> La durée annuelle maximale du travail s'aligne sur celle prévue à l'art. 26 CN; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 27 ss CN et de la loi sur le travail, sous réserve de l'art. 11 de la présente convention complémentaire (plans de travail en équipes).

<sup>2</sup> Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux ou renouvelés chaque année. En cas d'absence de calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier.

<sup>3</sup> La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée du travail en équipes ne serait pas possible ou pas prévu.

**Art. 11** Travail en équipes

<sup>1</sup> Pour autant qu'il ne soit pas possible de fixer d'autres réglementations pour des raisons techniques ou économiques, le travail en équipes est autorisé. Les dispositions de la CN et de la loi sur le travail sont à respecter.

<sup>2</sup> Les plans d'équipes fixés par les entreprises sont à communiquer à la CPPTS; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.

**Art. 12** Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail

<sup>1</sup> Le «temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail» doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement [...].

<sup>2</sup> Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté au maximum du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).

**Art. 13** Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement [...] équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains. [...]

**Art. 14** Repas et déplacements

<sup>1</sup> Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière pour les repas dont le montant est fixé selon l'art. 55 CN.

<sup>1.1</sup> Pour l'amélioration de la qualité de la restauration en cantine et l'élargissement de l'offre sur les chantiers avec travail continu en équipes selon l'art. 17, al. 2 de la présente convention complémentaire, chaque travailleur a droit à un supplément journalier d'indemnité de repas de 3 francs. [...]

<sup>1.2</sup> Dans les entreprises et pour autant que les annexes et conventions complémentaires à la CN prévoient des indemnités pour repas de midi d'un montant supérieur à celui

prévu par la présente convention complémentaire, ce sont exclusivement les montants supérieurs qui sont applicables.

<sup>2</sup> Les autres frais sont remboursés dans les cas suivants:

<sup>2.1</sup> En cas de retour journalier de la place de travail au domicile du travailleur respectivement au lieu de travail usuel de l'employeur [...].

<sup>2.2</sup> Si le retour journalier de la place de travail au domicile respectivement lieu de travail usuel de l'employeur n'est pas possible:

- a) lors des jours de travail fixés selon le plan d'équipe en vigueur, le travailleur a droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas). L'annexe 1 à la présente convention complémentaire donne une vue d'ensemble des différentes variantes d'application des frais de déplacement intégraux.

En cas d'interruption de travail de moins de 48 h, le travailleur a également droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas) de manière analogue au ch. 2.2 let. a ci-dessus.

En cas d'interruption de travail de 48 h ou plus, le travailleur ne perçoit pas d'indemnités pour frais de déplacement intégraux. Dans ce cas, les coûts du logement ne sont pas à la charge du travailleur.

- b) Droit à une indemnité pour heures de voyage:
  - en cas de retour hebdomadaire au domicile: 90 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 3 h en moyenne)
  - en cas de travail en continu (équipe) de 120 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 4 h en moyenne) Cette indemnité est également versée au travailleur ne se rendant pas à son domicile.
- c) Droit à une indemnité pour frais de déplacement: en cas d'interruption de plus de 48 h, sont remboursés les billets de train de 2<sup>e</sup> classe et les autres frais de transport nécessaires jusqu'au domicile du travailleur, mais au maximum jusqu'à la frontière. Si un transport collectif est organisé et si le travailleur ne se rend pas à son domicile, l'indemnité est supprimée.

## **Art. 15** Suppléments, allocations

Les travailleurs engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 51 (travail du dimanche), et 54 CN (allocation pour travail régulier de nuit en équipes). Les travailleurs engagés dans le cadre de la durée normale du travail ou en équipes avec travail non continu touchent en sus le supplément pour travail le samedi selon l'art. 29, al. 3 CN, pour autant qu'ils travaillent pendant plus de cinq jours consécutifs.

**Art. 16** Suppléments pour travaux souterrains

<sup>1</sup> Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 53, al. 2 CN sont de:

- a) *Degré 1*: 5 francs par heure de travail pour les phases de travaux suivantes: excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives;
- b) *Degré 2*: 3 francs par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que: couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions intérieures de cavernes, indépendamment du revêtement, ainsi que, dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

<sup>2</sup> Lors d'assainissements de tunnels, des suppléments pour travaux souterrains sont dus selon l'al. 1, let. a et b du présent article dans les cas suivants, indépendamment du fait que le tunnel ait été à l'origine construit en souterrain ou à ciel ouvert:

- a) le supplément du degré 1 est dû exclusivement lors de travaux de démolition, d'extension et de construction en contact avec de la roche ou de la pierre pour les travaux définis à l'al. 1, let. a du présent article et dans tous les cas pour toute la longueur du tunnel.
- b) le supplément du degré 2 est dû pour les travaux définis à l'al. 1, let. b du présent article pour toute la longueur du tunnel, mais uniquement si celle-ci est de 300 m ou plus.

**Art. 17** Suppléments en cas de travail en équipes en continu

<sup>1</sup> Le supplément est de 1.50 francs par heure en cas de travail en équipes en continu. Ainsi, le droit à un supplément pour toutes les heures travaillées pendant un samedi selon l'art. 29, al. 3 CN est intégralement pris en compte.

<sup>2</sup> On est en présence d'un travail en équipes en continu en vertu de cette disposition pour les chantiers sur lesquels il est travaillé pendant sept jours, donc également le samedi et le dimanche selon un plan d'équipes approuvé par le SECO. Ceci est applicable pour des travaux à une ou plusieurs équipes.

**Art. 18** Allocations pour travail régulier de nuit en équipes

L'allocation pour travail régulier de nuit en équipes est déterminée selon l'art. 54 CN.

**Art. 19** Supplément en temps pour travail de nuit

<sup>1</sup> Le supplément en temps pour travail de nuit [...] est fixé selon l'art. 17b de la loi sur le travail.

<sup>2</sup> Il doit être appliqué pour les plans d'équipes ou par chaque entreprise dans le cadre du total des heures annuelles de travail déterminant selon la CN.

## **Art. 20** Salaires minimaux

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention complémentaire, sont applicables au minimum les salaires minimaux (salaires mensuels et salaires horaires), zone ROUGE selon l'art. 37 CN respectivement des conventions complémentaires correspondantes.

## **Art. 21** Catégories de salaires dans les travaux souterrains

<sup>1</sup> Les catégories de salaires définies à l'art. 38 ss. CN sont en principe applicables aux travaux souterrains.

<sup>2</sup> Les désignations suivantes sont applicables aux catégories A et Q:

- Cat. A: mineur, ouvrier qualifié de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste jumbo, machiniste) et personnel d'atelier (aide-mécanicien, aide-électricien, etc.) sans certificat professionnel, mais reconnu comme tel par l'employeur.
- Cat. Q: constructeur de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste TBM, machiniste jumbo) et personnel d'atelier qualifié (p. ex. serrurier, mécanicien, électricien, machiniste, conducteur de poids lourds) avec certificat professionnel ou reconnu comme tel par l'employeur. Par ailleurs, ont droit au salaire Q les professionnels avec certificat fédéral de capacité relatif à un apprentissage reconnu dans la construction ou ceux détenteurs d'un certificat étranger équivalent.

## **Art. 22** Logements à proximité des chantiers

<sup>1</sup> En principe, la Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers est applicable aux dispositions relatives aux logements à proximité des chantiers de travaux souterrains.

<sup>2</sup> En cas de chantiers avec logements temporaires, les travailleurs ont droit à une chambre individuelle dans le cadre prévu dans la «Convention relative aux logements».

## **Annexe 1 à la convention complémentaire à la CN «Convention pour les travaux souterrains» du 29 novembre 2022**

### **Application des frais de déplacement intégraux**

(art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a de cette convention complémentaire en lien avec l'art. 53 CN)

Contexte: Comme il n'est pas toujours possible d'installer des logements spécifiques ou une cantine sur un chantier de travaux souterrains en raison de la taille de celui-ci, les frais de déplacement intégraux (art. 14, al. 2, ch. 2.2, let. a de la présente convention complémentaire) peuvent être indemnisés selon différentes variantes. Par consé-

quent, les règles suivantes s'appliquent au droit aux frais de déplacement intégraux: L'employeur est dans tous les cas tenu de fournir ou d'organiser un logement pour le travailleur selon les dispositions de l'annexe «Convention relative aux logements». Il doit en outre veiller à ce que des possibilités de restauration soient mises à disposition.

**Variante 1 Le chantier dispose de son propre logement et de sa cantine**

Logement	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Premier repas principal	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Deuxième repas principal	versement ou rémunération en nature au collaborateur	Fr. 16.–/JT (pour le travail en équipes en continu + Fr. 3.–/JT)

**Variante 2a Le chantier dispose de son propre logement; restauration possible dans un restaurant à proximité**

Logement	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner	rémunération en nature	Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant*
Premier repas principal	rémunération en nature	Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant*
Deuxième repas principal	versement au collaborateur	Fr. 16.–/JT (pour le travail en équipes en continu + Fr. 3.–/JT)

\* L'employeur paye le petit-déjeuner et le premier repas principal directement au restaurant.

**Variante 2b Le chantier dispose de son propre logement; restauration possible dans un restaurant à proximité**

Restauration (pour la journée entière): Fr. 39.–/JT  
(pour le travail en équipes en continu Fr. 42.–/JT)

Logement	rémunération en nature	(fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner	Fr. 7.–/JT	
Premier repas principal	Fr. 16.–/JT	pour le travail en équipes en continu + Fr. 3.–/JT
Deuxième repas principal	Fr. 16.–/JT	
Le travailleur paye lui-même ses repas.		

**Variante 3a** L'employeur met des appartements à disposition; restauration possible dans un restaurant à proximité

Logement	rémunération en nature	(appartement fourni gratuitement par l'employeur)
Petit-déjeuner	rémunération en nature	Le travailleur prend son petit-déjeuner au restaurant*
Premier repas principal	rémunération en nature	Le travailleur prend son repas de midi ou du soir au restaurant*
Deuxième repas principal	versement au collaborateur	Fr. 16.–/JT (pour le travail en équipes en continu + Fr. 3.–/JT)

\* L'employeur paye le petit-déjeuner et le premier repas principal directement au restaurant.

**Variante 3b** L'employeur met des appartements à disposition; restauration possible dans un restaurant à proximité

Restauration (pour la journée entière): Fr. 39.–/JT  
(pour le travail en équipes en continu Fr. 42.–/JT)

Logement	l'employeur prend en charge le loyer de l'appartement	
Petit-déjeuner	Fr. 7.–/JT	
Premier repas principal	Fr. 16.–/JT	pour le travail en équipes en continu + Fr 3.–/JT
Deuxième repas principal	Fr. 16.–/JT	
Le travailleur paye lui-même ses repas.		

**Variante 4** Logement et restauration dans un hôtel à proximité

L'employeur prend en charge tous les frais (repas et logement). Aucune indemnité n'est versée au collaborateur.

## Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil

### Art. 2 Champ d'application

<sup>1</sup> *Territorial*: genre d'entreprise: la présente convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises [...] qui effectuent principalement – dans le champ d'application de la CN ou possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.

<sup>2</sup> *Personnel*: cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers [...]. Cela concerne en particulier:

- a) les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II);
- b) les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'exca-vateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).

### Art. 4 Application

<sup>1</sup> La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert [...] pour un conseil professionnel.

<sup>2</sup> La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation à l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains («Convention pour les travaux souterrains»). Elle peut faire appel à un expert [...] pour un conseil professionnel.

### Art. 5 Durée du travail

<sup>1</sup> Les dispositions de la CN sont applicables.

<sup>2</sup> Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail



doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès:

- a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier, ou
- b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de la «Convention pour les travaux souterrains».

#### **Art. 6** Classes de salaire et zone de salaire

<sup>1</sup> En complément de l'art. 38 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes:

Classe de salaire	Conditions
CE (Chef d'équipe)	Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur;
Q (Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel)	Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc.;
A (ouvrier qualifié)	Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. en possession d'un certificat, ou</li> <li>2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise;</li> </ol>
B (Travailleur avec connaissances professionnelles)	Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise;
C (Travailleur sans connaissances professionnelles)	Manœuvre spécialisé sans connaissances professionnelles (débutant, auxiliaire).

<sup>2</sup> Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires minimaux (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone BLEU au sens de l'art. 37 CN sont au minimum applicables:

#### Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	V	Q	A	B	C
BLEU	6429 / 36.55	5894 / 33.50	5687 / 32.30	5311 / 30.20	4803 / 27.30

## Art. 7 Suppléments de salaire

<sup>1</sup> *Travail du samedi*: le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés:

- a) 5 h (du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre) respectivement 6 h (du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars) jusqu'à 17 h: 50 %;
- b) dès 17 h: 100 %.

<sup>2</sup> *Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux*: pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 5 h du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre, respectivement 6 h du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100 % est payé.

<sup>3</sup> *Heures de surveillance lors du pompage*: sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.

## Art. 8 Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage

<sup>1</sup> *Principe*: les dispositions de la CN sont valables, sous réserve des dispositions suivantes:

<sup>2</sup> *Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible*: lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à:

- a) Fr. 70.– par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc.;
- b) Fr. 37.50 par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner;
- c) remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2<sup>e</sup> classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque week-end, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa;
- d) si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments)

<sup>3</sup> *Remboursement des frais lors d'un retour journalier au lieu d'engagement*: pour autant qu'un retour journalier au lieu d'engagement soit possible, l'indemnité (indemnité forfaitaire pour le repas de midi) est de francs 12.50 par jour de travail.

<sup>4</sup> *Remboursement des frais effectifs*: si un travailleur fait valoir que ses indemnités au sens des al. 2 et 3 du présent article au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.

**Art. 9** Jours fériés

<sup>1</sup> *Jours fériés donnant droit à une indemnité:* en application de l'art. 34 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.

<sup>2</sup> *Indemnité forfaitaire:* les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour cent de salaire (3 %). L'indemnisation pour la perte de salaire lors de jours fériés légaux est ainsi entièrement compensée.

## Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

### Art. 1 Position par rapport à la CN

[...] Cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète [...]. Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN [...] est applicable.

### Art. 2 Champ d'application

<sup>1</sup> *Du point de vue territorial et du genre d'entreprise:* cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises de la Confédération suisse. Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de sciage du béton [...]. [...]

<sup>2</sup> *Du point de vue personnel:* cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs des entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement).

### Art. 3 Exécution

Les dispositions de la CN s'appliquent à la mise en œuvre, l'observation et le contrôle de la présente convention complémentaire ainsi qu'au Parifonds Construction.

### Art. 4 Durée du travail et durée des déplacements

<sup>1</sup> À cause des conditions particulières existantes dans le secteur du sciage du béton, les articles de la CN correspondants au temps de travail (art. 25, 26 et [...]) sont remplacés, respectivement complétés, par les dispositions suivantes:

<sup>2</sup> Le temps de travail nominal annuel pour le personnel de chantier de construction est de 2030 heures. Les conditions de temps de travail selon la CN valent pour les autres travailleurs.

<sup>3</sup> Pour les travailleurs qui rejoignent leur lieu de travail (chantier) à partir du dépôt ou de leur domicile, et/ou qui rentrent de ce même lieu de travail au dépôt ou à leur domicile, le temps de travail sur le lieu de travail équivaut au temps de travail nominal dans le sens de l'al. 2 du présent article.

<sup>4</sup> Le temps de déplacement, dépendant de la distance du lieu de travail (chantier) à l'entreprise (dépôt de celle-ci), est indemnisé au forfait de la manière suivante:

Distance entre l'entreprise et le lieu de travail (à vol d'oiseau)	Aller simple	Aller et retour
	Fr.	Fr.
A Moins de 10 km	6.–	12.–
B 10 jusqu'à 15 km	12.–	24.–
C 15 jusqu'à 25 km	18.–	36.–
D 25 jusqu'à 50 km	24.–	48.–
E Plus de 50 km	À considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2	À considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2

<sup>5</sup> Sont à considérer également comme temps de travail nominal selon l'al. 2 du présent article:

- les travaux de préparation ou de finition au dépôt;
- le temps de déplacement entre deux ou plusieurs lieux de travail au cours de la même journée.

<sup>6</sup> Le temps de travail annuel maximal, temps de déplacement inclus, est de 2300 heures (valent pour le calcul du total des heures 24 francs d'indemnité de déplacement pris pour 1 heure de temps de déplacement, 12 francs pris pour ½ heure, etc.).

<sup>7</sup> Dans les régions montagneuses et limitrophes, la distance effective peut être prise en compte au lieu de la distance à vol d'oiseau.

## **Art. 5** Classes de salaire et zones de salaire

<sup>1</sup> En complément de l'art. 38 CN, le personnel est réparti dans les classes de salaire suivantes:

Classes de salaire	Description
CE (chef d'équipe)	Conditions préalables selon la classe de salaire Q, de plus direction de deux groupes ou plus dans la préparation du travail (PREPA).
Q (scieur/euse de béton / opérateur/trice de sciage d'édifice)	Scieur de béton avec certificat fédéral selon le règlement d'examen du 11 mai 1992 ou opérateur/opératrice de sciage d'édifice avec certificat fédéral ou formation équivalente.
A (opérateur/trice de sciage de béton)	Ouvrier du bâtiment spécialisé avec expérience professionnelle correspondante avec au moins deux cours de base ASFS suivis selon l'ancien concept, respectivement trois cours de base ASFS selon le concept de formation 1997 et 2017.
B (scieur/euse de béton sans certificat professionnel)	Ouvrier du bâtiment avec connaissances professionnelles dans le secteur du sciage du béton, sans certificat professionnel propre au secteur du bâtiment, qui a été promu de la classe de salaire C à la classe de salaire B (en cas de changement d'emploi vers une autre entreprise, les salariés gardent leur répartition dans la classe de salaire B).
C (ouvrier du bâtiment)	Ouvrier du bâtiment sans connaissances particulières dans le secteur du sciage de béton.

<sup>2</sup> *Salaire minimum*: en dérogation à l'art. 37 CN, les salaires minimums suivants sont valables au minimaux pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire:

#### Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	V	Q	A	B	C
ROUGE	6689 / 39.55	5976 / 35.35	5764 / 34.05	5447 / 32.20	4875 / 28.80
BLEU	6429 / 38.00	5894 / 34.85	5687 / 33.60	5311 / 31.40	4803 / 28.40

<sup>3</sup> *Zones de salaire*: la ville de Berne ainsi que les cantons de Genève, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud et Zurich appartiennent à la zone ROUGE. Les autres régions appartiennent à la zone BLEU.

<sup>4</sup> Les salaires du personnel restant (dépôt, bureau, etc.) sont fixés individuellement dans le contrat de travail personnel.

#### **Art. 6** Suppléments de salaire

En complément à l'art. 51 CN, un supplément de salaire de 30 % est à verser le samedi.

#### **Art. 7** Indemnités des frais

<sup>1</sup> *Indemnité des repas*: en modification de l'art. 55 CN, tous les salariés travaillant sur des chantiers bénéficient d'une indemnité de 16 francs par repas principal. [...]

<sup>2</sup> *Frais de nuitée*: l'employeur peut ordonner la nuitée sur le lieu de travail en cas de travaux extérieurs. Le couchage ainsi que le petit déjeuner sont remboursés séparément par l'employeur sur la base des dépenses effectives.

## Convention complémentaire «Genève»

En dérogation aux art. 10, 25, al. 2, let. b, 26, al. 2 et 55, al. 2 CN, les dispositions suivantes sont applicables dans le canton de Genève:

### Art. 1 Dispositions matérielles

<sup>1</sup> Pause: une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.

- a) Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
- b) Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13<sup>e</sup> salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
- c) Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
- d) Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.

<sup>2</sup> Sur le territoire du canton de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à 25 francs.

<sup>3</sup> Catégories de salaires

- a) *Abrogé*
- b) *Abrogé*
- c) Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe Q.

<sup>4</sup> Jours fériés et fermeture générale des chantiers

- a) Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 34, al. 2 CN, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants: 1<sup>er</sup> janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.
- b) Le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.
- c) *Abrogé*
- d) Fermeture générale des chantiers:  
Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne genevois

---

**Art. 2** Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

<sup>1</sup> Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement:

- a) 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris).
- b) 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13<sup>e</sup> salaire non compris).

<sup>2</sup> La contribution patronale est fixée à 0,3 % du salaire brut soumis à l'AVS (13<sup>e</sup> salaire non compris).

<sup>3</sup> L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira:

- a) au contrôle et à l'application de la CN,  
[...]
- d) à la formation et au perfectionnement professionnels,  
[...]
- g) à la santé et à la sécurité au travail.

<sup>4</sup> Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b, al. 1 CO.

**Art. 3** Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève

La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.