

# BÂTIMENT/GROS ŒUVRE : Chefs de chantier

## Avenant national

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

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

### **du 18 décembre 2001**

En application de la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1er mai 1994, des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la Loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'article 9 de la convention des cadres-contremaîtres, respectivement à l'article 8 de la convention des chefs de chantier, els parties signataires concluent la présente convention complémentaire

### **Table des matières**

#### **[Chapitre 1](#) *But, Champ d'application, définitions***

- [Article 1](#) But
- [Article 2](#) Champ d'application
- [Article 3](#) Définition des droits de participation

#### **[Chapitre 2](#) *Partie information***

- [Article 4](#) Objet de l'information et mise en pratique

#### **[Chapitre 3](#) *Sécurité au travail et protection de la santé***

- [Article 5](#) Principe
- [Article 6](#) Droits et obligations de l'employeur
- [Article 7](#) Droits et obligations du travailleur
- [Article 8](#) Visites de l'entreprise
- [Article 9](#) Recherche d'informations
- [Article 10](#) Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé

#### **[Chapitre 4](#) *Situations spéciales dans les entreprises***

##### **[Première section](#) : Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise**

- [Article 11](#) Heures supplémentaires
- [Article 12](#) Travail à la tâche
- [Article 13](#) Rentier AVS, retraités et auxiliaires

##### **[Deuxième section](#) : Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise**

- [Article 14](#) Principe
- [Article 15](#) Introduction de la réduction de l'horaire de travail
- [Article 16](#) Indemnité et exercice du droit à l'indemnité
- [Article 17](#) Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise
- [Article 18](#) Égalité de traitement des personnes occupées
- [Article 19](#) Droit au salaire
- [Article 20](#) Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise
- [Article 21](#) Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie
- [Article 22](#) Cotisations, AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants
- [Article 23](#) Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil, de protection civile et indemnité de vacances

### **Troisième section : Transfert d'entreprise et licenciement collectif**

[Article 24](#) Définitions

[Article 25](#) Consultation des travailleurs et obligation d'informer

[Article 26](#) Critères à observer en cas de licenciement collectif

[Article 27](#) Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale

[Article 28](#) Plan social

#### **Chapitre 5 Représentation des travailleurs**

[Article 29](#) Constitution d'une représentation des travailleurs

[Article 30](#) Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

[Article 31](#) Droits et obligations de la représentation des travailleurs

[Article 32](#) Collaboration

#### **Chapitre 6 Dispositions finales**

[Article 33](#) Divergences d'opinions

[Article 34](#) Entrée en vigueur et durée

## **Chapitre 1 But, Champ d'application, définitions**

### **Article 1 ButI**

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse :

- a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
- b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants :
  1. sécurité au travail et protection de la santé,
  2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
  3. élection et fonction de la représentation des travailleurs.

### **Article 2 Champ d'application**

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la CN du secteur principal de la construction en Suisse et à d'autres conventions collective de travail. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisation de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

### **Article 3 Définition des droits de participation**

- 1 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.
- 2 Consultation signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise doivent être discutées 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.
- 3 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.
- 4 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.

## **Chapitre 2 Partie information**

### **Article 4 Objet de l'information et mise en pratique**

- 1 En application de l'article 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.
- 2 En cas d'évènements 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 (articles 24 et suivants de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (articles 25, alinéa 5 et 27 de la présente convention).
- 3 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.

### **Chapitre 3 Sécurité au travail et protection de la santé**

#### **Article 5 Principe**

- 1 L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
- 2 Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base :
  - a) des dispositions et directives légales ;
  - b) du «Concept sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans le secteur principal de la construction» qui doit encore être élaboré par les partenaires sociaux ;
  - c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers» ;
  - d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

#### **Article 6 Droits et obligations de l'employeur**

- 1 Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales.
- 2 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.<sup>[1]</sup>
  - b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément au «Concept sur la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le secteur principal de la construction».
- 3 L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir à tout moment, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée.

#### **Article 7 Droits et obligations du travailleur**

- 1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales.
- 2 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.
- 3 Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur.<sup>[2]</sup>
  - 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.

## **Article 8 Visite de l'entreprise**

- 1 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>[3]</sup>
- 2 Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

## **Article 9 Recherche d'informations**

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.<sup>[4]</sup> 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.

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

- 1 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».
- 2 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.
- 3 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.
- 4 La commission paritaire de surveillance 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 dans le cadre, du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction» 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 s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations dans le cadre du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction».

## **Chapitre 4 Situations spéciales dans les entreprises**

### **Première section : Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise**

#### **Article 11 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 convention des cadres contremaîtres (article 18 de la convention des cadres contremaîtres) ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires.

#### **Article 12 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.

### **Article 13 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.

## **Deuxième section : Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise**

### **Article 14 Principe**

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

### **Article 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail**

- 1 L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si :
  - a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (article 32 de la LACI)<sup>[5]</sup> ;
  - b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (article 36 de la LACI) ;
  - c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps ;
  - d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.
- 2 Si les conditions au sens de l'article 14, alinéa 1 de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'article 324, alinéa 1 du CO.
- 3 L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission paritaire de surveillance compétente.

### **Article 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité**

- 1 Conformément à l'article 37 de la LACI, l'entreprise est tenue :
  - a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel ;
  - b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente ;
  - c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.
- 2 Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

### **Article 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.

### **Article 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.

### **Article 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.

## **Article 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 doivent être indemnisés 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. Demeurent réservées les dispositions des CCT locales.

## **Article 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 réduites 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.

## **Article 22 Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants**

- 1 Conformément à l'article 37, lettre c de la LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, à l'exception des cotisations pour l'assurance-accidents, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.
- 2 L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

## **Article 23 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil, de protection civile et indemnité de vacances**

- 1 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.
- 2 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.

## **Troisième section : Transfert d'entreprise et licenciement collectif**

### **Article 24 Définitions [\[6\]](#)**

- 1 En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.
- 2 On entend par licenciement collectif des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours :
  - a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
  - b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché :
    1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs ;
    2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs ;

3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent au moins 300 travailleurs.

## **Article 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer**

- 1 Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'article 333a du CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur :<sup>[7]</sup>
  - a) le motif du transfert et sur
  - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation.<sup>[8]</sup>
- 3 Si un licenciement collectif au sens de l'article 335d du CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.
- 4 L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur :<sup>[9]</sup>
  - a) les motifs du licenciement collectif,
  - b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
  - c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale,
  - d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.
- 5 L'entreprise informe en temps opportun la commission paritaire de surveillance compétente ainsi que les parties contractantes compétentes de la CCT locale sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

## **Article 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif**

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants devraient être pris en considération :

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

## **Article 27 Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale**

- 1 L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu ;<sup>[10]</sup> une copie de cette information doit être adressée aux travailleurs concernés.
- 2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions.<sup>[11]</sup> Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.
- 3 Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'article 335f du CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives.<sup>[12]</sup>

## **Article 28 Plan social**

- 1 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.
- 2 Le plan social doit être négocié avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la convention des cadres-contremaîtres peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

## **Chapitre 5 Représentation des travailleurs**

### **Article 29 Constitution d'une représentation des travailleurs**

- 1 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.<sup>[13]</sup> L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

- 2 Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

### **Article 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux**

- 1 Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris) :
  - a) qui travaillent depuis plus de 7 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.
- 2 L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.
- 3 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.

### **Article 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs**

- 1 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.
- 2 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 ;
  - b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.
- 3 L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.
- 4 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.

### **Article 32 Collaboration**

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

## **Chapitre 6 Dispositions finales**

### **Article 33 Divergences d'opinions <sup>[14]</sup>**

- 1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission paritaire de surveillance compétente ; celle-ci cherche à concilier les parties. Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires

- 2 Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

### **Article 34 Entrée en vigueur et durée**

La présente convention complémentaire est entrée en vigueur le 18 décembre 2001. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

Zurich, le 18 décembre 2001

#### **Société Suisse des Entrepreneurs**

D. Lehmann

H. Pletscher

M. Huser

#### **Cadres de la Construction suisse** (Fédération Suisse des Cadres de la Construction)

R. Löw

E. Stebler

B. Bienz

#### **Association Suisse des Cadres**

U. Meier

R. Büttiker

H. Schilling

---

[1] Voir les articles 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'article 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents.

[2] Article 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et article 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

[3] Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

[4] Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

[5] Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)

[6] Article 333, 1er alinéa du CO et article 335d du CO.

[7] Article 333a du CO.

[8] Article 333a, alinéa 2 du CO.

[9] Article 335f, alinéas 3 et 4 du CO.

[10] Article 335g du CO.

[11] Article 335g, alinéas 2 et 3 du CO.

[12] Article 336, alinéa 2, lettre c et alinéa 3 du CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'article 336c, alinéa 3 du CO : l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut pas dépasser deux mois de salaire.

[13] Article 5 de la Loi sur la participation.

[14] Article 15 de la Loi sur la participation (annexe à cette convention).