

BÂTIMENT/GROS ŒUVRE : Chefs de chantier CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Secteur principal de la construction en Suisse Convention des chefs de chantier du 19 décembre 1995

Société Suisse des Entrepreneurs
Weinbergstrasse 49, case postale
8035 Zurich
Téléphone 044 258 81 11, Fax 044 258 83 35

Fédération suisse des cadres de la construction (FSCC)
Untere Hardegg 26, case postale
4601 Olten
Téléphone 062 296 18 70, Fax 062 296 32 12

Association suisse des cadres (ASC)
Rue de Genève 79
1004 Lausanne
Téléphone 021 675 78 32, Fax 021 625 78 39

Convention collective de travail pour les chefs de chantier et les cadres techniques (« convention des chefs de chantier ») du 19 décembre 1995

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) d'une part

et

La Fédération Suisse des Cadres de la Construction (FSCC) et

L'Association Suisse des Cadres (ASC)

d'autre part,

en vue

- de résoudre en commun et dans le sens d'un vrai partenariat les problèmes qui se posent au secteur principal de la construction et de s'aider mutuellement selon le principe de la bonne foi,*
- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,*
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels à tous les niveaux dans le but d'améliorer l'image de marque des métiers de la construction,*
- de promouvoir en particulier la formation et le perfectionnement des cadres en tenant compte de l'évolution de la technique, de la sécurité au travail et de la conduite des hommes, les parties contractantes de cette convention des chefs de chantier organisent, tout en conservant leur autonomie propre, des cours, des programmes de formation etc. et déterminent dans des conventions spéciales les modalités de leur collaboration, de l'organisation, du financement etc.,*
- d'améliorer l'aménagement des places de travail, des conditions de travail et de la prévoyance des risques,*
- de promulguer et d'appliquer des prescriptions modernes de soumission et de lutter contre la concurrence déloyale et les sous-enchères faussant la concurrence, ainsi que contre l'exécution de travaux ne répondant pas aux normes professionnelles et pouvant avoir des effets préjudiciables à la profession et d'essayer d'obtenir des délais de construction convenables,*
- de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles et de tenir compte de la situation occupée par les cadres dans l'entreprise,*
- de discuter ensemble de cas en cas, de questions importantes et d'intérêt commun et de leur trouver une solution appropriée,*

concluent la convention collective de travail ci-après :

Sommaire

Première partie : Dispositions générales

Chapitre premier Champ d'application

- [Article 1](#) Du point de vue territorial
[Article 2](#) Du point de vue du genre d'entreprise
[Article 3](#) Du point de vue personnel

Chapitre 2 Autres dispositions

- [Article 4](#) Contrats d'adhésion
[Article 5](#) Pourparlers pendant la durée de la convention
[Article 6](#) Application de la convention des chefs de chantier
[Article 7](#) Conventions complémentaires
[Article 8](#) Loi sur la participation

Deuxième partie : Dispositions matérielles

- [Article 9](#) Disposition générale
[Article 10](#) Temps d'essai
[Article 11](#) Résiliation du contrat individuel de travail définitif
[Article 12](#) Absence de courte durée
[Article 13](#) Salaire, 13e mois de salaire, indemnité pour jours fériés
[Article 14](#) Paiement du salaire en cas de maladie et d'accident
[Article 15](#) Service militaire, service civil et protection civile
[Article 16](#) Vacances
[Article 17](#) Droit au salaire après le décès du travailleur
[Article 18](#) Indemnité à raison de longs rapports de travail
[Article 19](#) Prévoyance en faveur du personnel
[Article 20](#) Perfectionnement professionnel
[Article 21](#) Garantie des acquis

Troisième partie : Dispositions finales

- [Article 22](#) For juridique pour les litiges relevant du contrat de travail et d'autres dispositions juridiques
[Article 23](#) Domicile légal et for juridique
[Article 24](#) Entrée en vigueur, durée de la convention, modification de la convention

[Annexe 1](#) Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail

Abréviations

| | |
|---|--|
| ASC | Association suisse des cadres |
| CCT | Convention collective de travail |
| CN | Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1995-1997 |
| Convention des cadres- contremaîtres | CCT des contremaîtres et des chefs d'atelier entre la SSE et les organisations de cadres (ASC et FSCC) |
| Convention des contremaîtres | CCT des contremaîtres et des chefs de chantier entre la SSE et les syndicats (FCTC, SIB et USSA) |
| CPSS | Commission paritaire suisse de surveillance (convention des cadres-contremaîtres) |
| CPSSC | Commission paritaire suisse de surveillance des contremaîtres (convention des contremaîtres) |
| FCTC | Syndicat chrétien de la construction de Suisse |
| FSCC | Fédération suisse des cadres de la construction |
| SIB | Syndicat Industrie & Bâtiment |
| SSE | Société suisse des entrepreneurs |
| USSA | Union Suisse des syndicats autonomes |

- NB : – Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi.
– Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Première partie : Dispositions générales (Dispositions obligatoires)

Chapitre premier Champ d'application

Article premier Du point de vue territorial

- 1 Cette convention s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse sous réserve de l'alinéa 2 de cet article.
- 2 En règle générale, cette convention ne s'applique pas aux entreprises de charpente des cantons de Fribourg, Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura et Jura bernois. Ces régions seront incorporées dans le champ d'application au moyen d'une confirmation, pour autant que des demandes d'assujettissement des régions correspondantes soient faites aux parties contractantes de cette convention.

Article 2 Du point de vue du genre d'entreprise

- 1 Cette convention s'applique :
 - a) à toutes les entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage ;
 - b) aux entreprises d'extraction de sable et de gravier ;
 - c) aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, des travaux à la pelle mécanique ou au trax ;
 - d) aux entreprises de démolition ;
 - e) aux entreprises de montage d'échafaudages, d'isolation de façades ;
 - f) aux entreprises d'étanchéité et d'isolation ;
 - g) aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton ;
 - h) aux entreprises de décharges et de recyclage ;
 - i)(j)aux entreprises de location de personnel sur les chantiers ;
 - k) aux entreprises étrangères qui effectuent des travaux soumis à la CN en Suisse.
- 2 Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise est par ailleurs valable pour les entreprises citées ci-dessous pour autant qu'elles ne soient pas déjà soumises à une autre Convention Collective de Travail (CCT) :
 - a) les entreprises travaillant le marbre et le granit ;
 - b) les entreprises de jardinage, respectivement les départements de ces entreprises ainsi que les entreprises de construction de jardins pour autant qu'ils exécutent de manière prépondérante des travaux de construction, des mises en forme, des constructions de murs etc.
- 3 Pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'alinéa 2 du présent article de propres conventions collectives de travail, les parties contractantes de cette convention peuvent conclure avec les parties signataires d'autres conventions collectives de travail, des accords de délimitation.

Article 3 Du point de vue personnel

- 1 *Délimitation* : la convention s'applique aux chefs de chantiers et aux cadres techniques occupés dans les entreprises précitées au sens de l'article 2 de la présente convention, pour autant qu'ils ne soient pas membres de la direction. L'entreprise peut passer un accord écrit avec le chef de chantier, respectivement avec le cadre technique comme quoi son contrat individuel de travail n'est pas soumis à cette convention. Dans ce cas, un contrat individuel de travail doit être passé par écrit, qui en totalité, ne doit pas être pour le travailleur plus défavorable qu'en cas d'application de la présente convention.
- 2 *Définition du "chef de chantier"* : sont considérés comme chefs de chantier les travailleurs qui :
 - a) possèdent les connaissances professionnelles nécessaires à la conduite d'un ou de plusieurs chantiers du secteur principal de la construction et

- b) ont obtenu ces connaissances soit en fréquentant des écoles de la construction et des cours, soit dans la pratique.
- 3 *Définition du "cadre technique"* : sont considérés comme cadres techniques les travailleurs qui, du point de vue hiérarchique, se situent entre les contremaîtres et les cadres supérieurs chargés de la gestion de l'entreprise. Ils occupent une fonction d'état major au niveau technique de l'organisation ou de l'administration et assument des responsabilités correspondantes.

Chapitre 2 Autres dispositions

Article 4 Contrats d'adhésion

- 1 *Contrats d'adhésion d'entreprises* : la Société suisse des entrepreneurs, la Fédération suisse des cadres de la construction et l'Association suisse des cadres, respectivement leurs sections, font en sorte que cette convention soit également signée et appliquée par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur (y compris de l'étranger) et qui exécutent des travaux sur le territoire spécifié dans la convention. Ces contrats d'adhésion doivent être conformes à la présente convention.
- 2 *Autres conventions collectives de travail* : il est expressément interdit aux parties contractantes et à leurs sections, de conclure avec une autre organisation des conventions collectives de travail analogues ou différentes sur la base de l'article 2 de cette convention. Une dérogation peut être faite qu'avec l'accord mutuel des parties contractantes de cette convention.

Article 5 Pourparlers pendant la durée de la convention

- 1 Si, par suite de circonstances urgentes survenant pendant la durée de la présente convention, il devenait nécessaire de la modifier sur des points essentiels, ces adaptations pourraient se faire également pendant la durée de la convention, en général pour le début de l'année suivante.
- 2 Les demandes d'examen de telles questions doivent être adressées, par écrit, à l'autre partie contractante. Cette dernière s'engage à discuter en commun le problème dans les meilleurs délais et à s'efforcer de trouver une solution appropriée.

Article 6 Application de la convention

- 1 *Commission Paritaire Suisse de Surveillance (CPSS)* :
- a) *En général* : les parties contractantes de cette convention s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter les dispositions de la présente convention. Elles nomment pour toute la durée de cette convention une commission paritaire suisse de surveillance.
 - b) *Composition* : la Société suisse des entrepreneurs d'une part, les organisations de cadres, la Fédération suisse des cadres de la construction et l'Association suisse des cadres d'autre part, délèguent chacune quatre représentants au sein de la commission paritaire suisse de surveillance. Les organisations de travailleurs s'entendent entre elles pour la désignation de leurs représentants.
 - c) *Décision* : la commission paritaire suisse de surveillance décide de manière définitive et sans appel. Lorsqu'il s'agit de traiter de litiges qui concernent uniquement l'une des organisations de travailleurs, la commission se compose des représentants des employeurs, de trois représentants de l'organisation de travailleurs directement intéressée et d'un représentant de l'autre organisation de travailleurs.
- 2 *Paix absolue du travail* : les parties contractantes de cette convention s'engagent, pour la durée de celle-ci, pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres, à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357 a, alinéa 2 du CO. En conséquence, 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 la mise à l'interdit ou le lock out, est interdite.
- 3 *Procédure* : les divergences d'opinion quant à l'application de cette convention doivent en premier lieu trouver une solution dans l'entreprise. Lorsqu'un arrangement à l'amiable ne peut pas être trouvé entre l'employeur et le travailleur, le litige peut être soumis à la commission paritaire suisse de surveillance. Les différends d'importance nationale doivent, en tous les cas, être soumis à la commission paritaire suisse de surveillance (CPSS, alinéa 1 du présent article).

4 Tribunal arbitral suisse :

- a) les parties contractantes de la convention nomment un tribunal arbitral dans le but de veiller à l'application de la convention. Le tribunal arbitral se compose :
 1. d'un juge de carrière en tant que président et
 2. de quatre arbitres qualifiés désignés pour deux par la partie patronale et pour deux par les organisations de cadres.
- b) *Désignation du président* : le président du tribunal arbitral est désigné en commun par les parties contractantes de la convention pour toute la durée de cette convention. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce point, la désignation du président est de la compétence du Tribunal cantonal de Zurich ; ce dernier peut tenir compte dans sa décision des propositions formulées éventuellement par les parties contractantes de la convention.
- c) *Nomination des arbitres* : les arbitres qualifiés sont désignés par les parties contractantes de cette convention lors de chaque procédure intentée devant le tribunal arbitral. La nomination doit intervenir dans les 30 jours qui suivent la requête adressée au tribunal arbitral. Les organisations de cadres doivent s'entendre dans chaque cas pour désigner leurs arbitres. Chacune des organisations de cadres doit être en principe représentée par un arbitre.
- d) *For* : le for du Tribunal arbitral suisse est Zurich. La procédure du tribunal arbitral se base sur le Concordat du 27 mars 1969 ratifié par le Conseil fédéral concernant la juridiction arbitrale et le Code de procédure civile du canton de Zurich.

5 Procédure devant le Tribunal arbitral suisse :

- a) Les différends et conflits entre les partenaires de la présente convention concernant l'application et l'interprétation de questions réglées dans celle-ci ou dans une convention complémentaire faisant partie intégrante de cette convention, peuvent être soumis à la CPSS sur présentation d'une requête écrite et motivée. La CPSS doit se réunir dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête, traiter les différends sans retard et rechercher une entente.
- b) *Si l'entente ne peut être réalisée* ou si l'une des parties contractantes repousse la proposition de médiation de la CPSS, le différend peut être porté dans les 30 jours, par requête écrite et motivée, devant le Tribunal arbitral suisse au sens de l'article 5 de la présente convention. La décision du tribunal arbitral est définitive et sans appel, sous réserve d'une plainte en nullité.
- c) *Plainte* : les plaintes concernant une violation notoire de la paix du travail par l'une des organisations participant à la convention sont portées directement devant le Tribunal arbitral suisse en dérogation des alinéas a et b du présent article. Le tribunal est autorisé selon sa libre appréciation à prendre toutes les mesures et dispositions qui lui paraissent nécessaires et appropriées.

6 Sanctions :

- a) *Montant et attribution* : en cas d'infractions contractuelles, le Tribunal arbitral suisse condamne la partie coupable à une amende conventionnelle proportionnée à l'infraction, mais au minimum de Fr. 10 000.–. En cas de faute grave, le Tribunal arbitral suisse peut en outre allouer à la partie lésée et sur sa demande des dommages-intérêts ; il apprécie alors aussi bien les circonstances du cas que la gravité de la faute.
- b) *Exécution* : l'amende conventionnelle, les dommages-intérêts et les frais de procédure sont réglés dans les 30 jours dès la notification du jugement.

7 *Information* : toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPSS ou le Tribunal arbitral suisse. Une information objective des membres est autorisée.

Article 7 Conventions complémentaires

Pour autant que les parties contractantes de cette convention concluent des conventions complémentaires, celles-ci font partie intégrante de cette convention.

Article 8 Loi sur la participation

- 1 Les parties contractantes de cette convention ont réglé la transposition de la loi sur la participation dans la «Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction». Cette convention complémentaire fait partie intégrante de la présente convention (annexe 2 de la convention des cadres-contremaîtres).
- 2 La convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé

dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

Deuxième partie : Dispositions matérielles (Dispositions relatives au contrat de travail)

Article 9 Disposition générale

- 1 L'employeur conclut avec le chef de chantier, respectivement le cadre technique un contrat de travail écrit. Une éventuelle adaptation du contrat individuel de travail peut avoir lieu après l'entretien annuel avec le travailleur.
- 2 Les parties signataires contractantes établissent à cet effet un contrat-type qu'elles recommandent pour l'établissement du contrat individuel de travail des chefs de chantier et des cadres techniques. A défaut d'un contrat de travail écrit, les dispositions de cette convention collective de travail sont applicables.

Article 10 Temps d'essai

- 1 Le temps d'essai est de deux mois. Il peut être raccourci, respectivement prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
- 2 Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin de la semaine de travail.

Article 11 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

- 1 *Délais de congé* : 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 suivants :
 - a) un mois : au cours de la première année de service pour la fin d'un mois
 - b) trois mois : dès la deuxième année de service pour la fin d'un mois
- 2 *Changement des délais de congé* : les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article peuvent être modifiés et notamment prolongés par accord écrit dans le cadre des dispositions légales.
- 3 *Contrats de travail de durée déterminée et résiliation immédiate* : demeurent réservés, dans tous les cas, les rapports de travail basés sur un contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 du CO, ainsi que la résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs au sens des articles 337 à 337 b du CO.
- 4 *Réception et motivation du congé* : le congé doit être en possession de l'autre partie au plus tard au dernier jour de travail du mois de dédite. La résiliation du contrat doit être motivée par écrit si l'autre partie l'exige (article 335, alinéa 2 du CO).
- 5 *Résiliation injustifiée et non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi* : les dispositions des articles 337 c et 337 d du CO sont applicables en cas de résiliation injustifiée, respectivement en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi.
- 6 *Protection contre le licenciement* : en ce qui concerne la résiliation abusive, les articles 336 à 336 b du CO sont applicables ; pour la résiliation en temps inopportun, les articles 336 c et 336 d du CO sont applicables.

Article 12 Absences de courte durée

- 1 Le travailleur a 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) lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement : un demi-jour ; lorsque le lieu de l'inspection 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 : 1 jour ;

- b) en cas de mariage du travailleur : 2 jours ;
 - c) en cas de mariage dans la famille : 1 jour ;
 - d) lors de la naissance d'un enfant du travailleur : 1 jour ;
 - e) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) : 3 jours ;
 - f) en cas de décès de frères et sœurs , parents et beaux-parents : 3 jours ,
 - g) en cas de décès d'autres parents ou connaissances : participation l'enterrement (1 jour au maximum) ;
 - h) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés : 1 jour ;
 - i)(j) pour la recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur : le temps nécessaire ;
 - k) pour des examens professionnels supérieurs reconnus par l'Ofiamt ou d'autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées suisses d'associations et à des cours : selon entente ;
 - l) exercice d'une fonction publique : selon entente ;
- 2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'article 324 a du CO.
- 3 Lors des absences mentionnées à l'alinéa 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).
- 4 Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Article 13 Salaire, 13e mois de salaire, indemnité pour jours fériés

- 1 *En général* : le salaire est convenu individuellement et par écrit dans le contrat individuel de travail entre l'employeur et le travailleur.
- 2 *Paiement* : le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.
- 3 13e mois de salaire :
 - a) *en général* : les travailleurs ont droit, à partir d'une durée minimale d'occupation de deux mois consécutifs dans l'entreprise, à un 13e mois de salaire (les retenues habituelles de salaire sont effectuées).
 - b) *paiement* : si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen est versé à la fin de l'année en sus du salaire, sous réserve d'une autre réglementation.
 - c) *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.
- 4 *Paiement des jours fériés* : les travailleurs ne subiront aucune réduction de salaire en raison de jours fériés cantonaux, y compris le premier août, et ce jusqu'à concurrence de huit jours fériés au minimum par année tombant sur un jour normalement travaillé. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

Article 14 Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

- 1 *Paiement intégral du salaire* : lorsque le travailleur subit une incapacité de travail due à la maladie ou à un accident reconnu par la CNA, il a droit au paiement de son salaire à 100 % (salaire intégral) selon la table ci-après :
 - a) pendant la 1re année de service après au moins trois mois de service : 1 mois ;
 - b) dans les 2e et 3e années de service : 2 mois ;
 - c) dès la 4e jusqu'à la 6e année de service : 3 mois ;
 - d) dès la 7e jusqu'à la 9e année de service : 4 mois ;
 - e) dès la 10e jusqu'à la 14e année de service : 5 mois ;
 - f) dès la 15e année de service : 6 mois.

En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral sera versé selon le barème ci-dessus une seule fois au cours d'une année civile et une seule fois par cas.

- 2 *Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie : Paiement du salaire par une assurance collective* : l'entreprise doit assurer collectivement les chefs de chantier et les cadres techniques soumis à la présente convention pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Le travailleur doit conclure à ses frais une assurance pour les frais d'hospitalisation, médicaux et pharmaceutiques.

Primes :

- a) *Prise en charge des primes* : les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
- b) *Paiement différé des indemnités journalières* : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80 % du dernier salaire payé. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

Conditions minimales d'assurance : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :

- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,
 - b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % dès le premier jour de maladie. S'il existe une prestation différée de 30 jours au plus par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
 - c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs. En cas de maladie pour cause de tuberculose ou de polyomyélite, les prestations sont versées pendant 1800 jours en l'espace de sept années consécutives,
 - d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 %,
 - e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
 - f) libération des primes pendant la durée de la maladie,
 - g) prestations conformes à l'article 324 a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
 - h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 30 jours, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- 3 Les *dispositions générales* suivantes sont arrêtées :
- a) Les indemnités journalières versées à la suite d'un accident couvert par la CNA ou par une assurance contre la maladie sont à déduire du salaire prévu à l'article 22, alinéa 1 du présent article ;
 - b) En cas d'absence à la suite de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée en raison de maladie deviennent fréquentes, l'employeur peut exiger qu'il fournisse un certificat pour les cas précédents.
- 4 *Compensation* : avec les indemnités journalières de l'assurance-maladie en cas de maladie, respectivement de la CNA en cas d'accident, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens des articles 324 a et 324 b du CO est entièrement compensée.
- 5 *Réglementations existantes* : des réglementations existantes dans une CCT locale demeurent

réservées pour autant que les conditions prévues dans la présente convention soient dans l'ensemble respectées.

- 6 *Assurance-accidents* : l'employeur assure le travailleur contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA). L'indemnité journalière se monte à 80 % du gain assuré, selon les articles 15 et 17 de la LAA. Les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels et celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels sont payées par l'employeur. Le travailleur doit s'assurer lui-même à ses propres frais pour les risques d'accidents qui ne sont pas couverts par l'assurance.

Article 15 Service militaire, service civil et protection civile

- 1 *Montant de l'indemnité* : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire, de service civil ou dans la protection civile, en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent, en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel limité au maximum de la CNA (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM) à

| Durée | Célibataires | Mariés et célibataires avec obligation d'entretien |
|-------|--------------|---|
|-------|--------------|---|

pendant les période de service militaire obligatoire, de service civil ou dans la protection civile :

| | | |
|---|-------|-------|
| – pendant les 4 premières semaines | 100 % | 100 % |
| – à partir de la 5e semaine jusqu'à la 21e semaine | 50 % | 80 % |

- 2 *Conditions d'indemnisation* : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :
- ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile
 - y compris la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile, durent plus de trois mois.
- 3 *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).
- 4 *Déductions* : lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations CNA et celles relatives au fonds d'application et au fonds de formation 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'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.
- 5 *Coordination avec les APG* : les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.
- 6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324 a et 324 b du CO est ainsi remplie.

Article 16 Vacances

- 1 L'employeur est tenu d'accorder des vacances aux chefs de chantier et aux cadres techniques selon la réglementation ci-après :
- | | |
|---------------------------|------------|
| a) jusqu'à 50 ans révolus | 5 semaines |
| b) dès 50 ans révolus | 6 semaines |
- 2 Il est formellement interdit pendant la durée des rapports de travail de remplacer les vacances par des prestations en argent.
- 3 Les jours fériés qui tombent dans les vacances, de même que les jours de maladie attestés par un médecin ou les jours d'accident avec incapacité totale de travail, ne comptent pas comme jours de vacances. Ces jours peuvent être compensés par la suite pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le travailleur aurait normalement travaillé.
- 4 *Droit aux vacances prorata temporis* :
- Principe* : le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à cet article au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

- b) *Empêchement de travailler sans faute du travailleur* : si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 2 du CO).
 - c) *Empêchement de travailler par la faute du travailleur* : lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 1 du CO).
- 5 *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.
 - 6 *Continuité* : sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 du CO).
 - 7 *Vacances d'entreprise* : l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.
 - 8 *Prise des vacances* : en règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (article 329 d, alinéa 2 du CO).
 - 9 *Travail pendant les vacances* : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329 d, alinéa 3 du CO).

Article 17 Droit au salaire après le décès du travailleur

- 1 *Conditions et montant* : en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise paie le salaire pour le mois du décès et pour les deux mois qui suivent.
- 2 *Possibilités d'imputation* : si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci, peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit :
 - a) paiement des primes par l'employeur seul : en totalité ;
 - b) paiement paritaire des primes : proportionnellement aux prestations de l'employeur
- 3 *Exclusion d'une compensation* : une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Article 18 Indemnité à raison de longs rapports de travail

- 1 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois, conformément aux dispositions des articles 339 b à 339 d du CO.
- 2 Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 1). L'indemnité peut être réduite ou supprimée en application de l'article 339 c, alinéa 3 du CO, respectivement, en application de l'article 339 d, alinéas 1 et 2, compensée avec des prestations d'une institution de prévoyance ou des prestations futures assurées.
- 3 L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.
- 4 Si le décès du travailleur survient pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint ou aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

Article 19 Prévoyance en faveur du personnel

La réglementation de la prévoyance en faveur du personnel incombe aux employeurs et aux

travailleurs. L'entreprise ne doit pas avoir une réglementation globalement plus défavorable que celle valable pour les contremaîtres et chefs d'atelier (voir article 26 de la convention des contremaîtres et chefs d'atelier – convention des cadres-contremaîtres).

Article 20 Perfectionnement professionnel

Le travailleur voue toute son attention à sa formation professionnelle. L'employeur lui facilite du point de vue du temps et du point de vue financier, la fréquentation de manifestations et de cours, pour autant que ces derniers servent à l'approfondissement des capacités, des connaissances professionnelles et de celles de la conduite des hommes. Les besoins de l'entreprise ainsi que les intérêts personnels du travailleur à son perfectionnement professionnel doivent être pris en considération.

Article 21 Garantie des situations acquises

Les prestations prévues au bénéfice d'un travailleur dans un contrat individuel de travail restent acquises lorsqu'elles dépassent les droits résultant de la présente convention. Les accords passés par contrat individuel de travail ne doivent pas être globalement inférieurs aux droits découlant de la présente convention.

Troisième partie : Dispositions finales

Article 22 For juridique pour les litiges relevant du contrat de travail et d'autres dispositions juridiques

- 1 Le for juridique pour les litiges relevant du contrat de travail est le domicile de l'employeur ou du travailleur (article 343, alinéa 1 du CO).
- 2 Les dispositions du CO sont réservées lorsque cette convention ne contient aucune mention spéciale.

Article 23 Domicile légal et for juridique

Les parties contractantes de cette convention reconnaissent Zurich comme domicile légal et for juridique.

Article 24 Entrée en vigueur, durée de la convention, modification de la convention

- 1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1996 et dure jusqu'au 31 décembre 1999. Elle remplace la convention collective de travail des chefs de chantier et des cadres techniques du 23 novembre 1989.
- 2 Elle est reconduite d'année en année si elle n'est pas résiliée, par écrit, par l'une des parties contractantes, six mois avant son échéance.
- 3 Ce contrat peut être modifié pendant sa durée en application de l'article 5 de la présente convention. Si les parties contractantes ne peuvent trouver un accord jusqu'à la fin de l'année, elles ont le droit de soumettre les différences d'opinions jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année suivante à la commission paritaire suisse de surveillance ; celle-ci fait immédiatement une proposition de conciliation. La décision prise est obligatoire, lorsque tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, la majorité y souscrit. Si aucune entente n'intervient jusqu'au 31 mars de l'année en cours, chaque partie peut dénoncer la convention en respectant un délai de six mois pour la fin de l'année en cours. La décision quant à une éventuelle dénonciation requiert la majorité de la part des deux organisations de travailleurs ; les voix sont partagées de la manière suivante : FSCC et ASC : quatre voix chacune.

Zurich, le 19 décembre 1995

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs

K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

Pour la Fédération Suisse des Cadres de la Construction

R. Löw

E. Stebler

M. Locher

Pour l'Association Suisse des Cadres

G. Pasquier

H.R. Enggist

H. Schilling

Annexe 1

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'article 18 de la convention des chefs de chantier (barème indicatif)

| Age | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| AS* | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 21 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 22 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 |
| 23 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 24 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 25 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 |
| 26 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 27 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 28 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 |
| 29 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 30 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 31 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 |
| 32 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 33 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 34 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 |
| 35 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 36 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 37 | | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 38 | | | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 39 | | | | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 40 | | | | | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.