CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE

SECOND-ŒUVRE ROMAND

2024

CPP
CCT
CCRA
SOR

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION

COMMISSIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES CANTONALES

FRIBOURG

Commission professionnelle paritaire fribourgeoise du second-œuvre
p.a. Unia Fribourg
Rue Frédéric-Chaillet
Case postale
1700 Fribourg
T. +41 26 347 31 34
F. +41 26 347 31 49
info(at)cpsor-fr.ch

GENEVE

Commission paritaire des métiers du bâtiment second-œuvre de Genève
Rue de St-Jean 98
1211 Genève 11
T. +41 58 715 32 09
info(at)cpso-ge.ch

JURA/JURA BERNOIS

Commission paritaire du second-œuvre jurassien
Rue de Tramelan 11
2710 Tavannes
T. +41 32 481 25 48
F. +41 32 481 43 81
cpp(at)ajecem.ch

NEUCHATEL

Commission paritaire professionnelle cantonale neuchâteloise du second-œuvre
Case postale 2051
2001 Neuchâtel
T. +41 32 729 22 24
commissions.paritaires.ne(at)unia.ch

VALAIS

Commission professionnelle paritaire du second-œuvre valaisan
p.a. Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Case postale
1951 Sion
T. +41 27 327 51 11
cppvs(at)bureaudesmetiers.ch

VAUD

Commission professionnelle paritaire du second-œuvre vaudois
Rte Ignace Paderewski 2
Case postale
1131 Tolochenaz
T. +41 21 826 60 01
cpsor(at)cppvd.ch

TABLE DES ABREVIATIONS

AI	Assurance invalidité
AJMCE	Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes
al.	Alinéa
AM	Assurance militaire
APG	Assurance perte de gain
Art.	Article
ASTMC	Assurance pour la sécurité au travail dans les métiers de la construction
AVS	Assurance vieillesse et survivants
CAPAV	Caisse de retraite paritaire de l'artisanat du bâtiment du canton du Valais
CCRA	Convention collective pour la retraite anticipée dans le second-œuvre romand
CCT	Convention collective de travail
Cf.	Confer
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CO	Code des obligations (RS 220)
CPNE	Caisse de prévoyance professionnelle neuchâteloise
CPPC	Commission professionnelle paritaire cantonale
CPP-SOR	Commission professionnelle paritaire du second-œuvre romand
CPSO	Commission paritaire du second-œuvre
CRCT	Chambre des relations collectives de travail
CRP	Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction
FRECEM	Fédération Romande des Entreprises de Charpenterie, d'Ebénisterie et de Menuiserie
FREPP	Fédération suisse-romande des entreprises de plâtrerie-peinture
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.20)
LAM	Loi fédérale sur l'assurance militaire (RS 833.1)
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance-maladie (RS 832.10)
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (RS 834.1)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
LCA	Loi fédérale sur le contrat d'assurance (RS 221.229.1)
Lit.	littera
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)
MSST	Médecins du travail et autre spécialiste de la sécurité au travail
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents
RS	Recueil systématique fédéral
s.	Suivant(e)
ss.	Suivant(e)s

Table des matières

CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS GENERALES

Champ d'application
Art. 1 Du point de vue du genre de travaux et du territoire 1
Art. 2 Du point de vue du genre d'employeurs (abrogé) 2
Art. 3 Du point de vue du personnel 2
Art. 4 Entraide professionnelle 3
Art. 5 Paix du travail 3

CHAPITRE II DISPOSITIONS MATERIELLES

Début et fin des rapports de travail
Art. 6 Engagement et contrat de travail 3
Art. 7 Temps d'essai 4
Art. 8 Délais de résiliation 4
Art. 9 Licenciement avec effet immédiat 4
Art. 10 Protection contre les licenciements 4
Art. 11 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338a CO) 5

Durée du travail
Art. 12 Durée du travail 6
Art. 13 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard 7
Art. 14 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable 8
Art. 15 Dérogation à la durée et aux horaires de travail 9
Art. 16 Travail en équipe (2 x 8.2h) 9
Art. 17 Heures déplacées 10

Salaires
Art. 18 Classes de salaire 10
Art. 19 Treizième salaire 12

Vacances, jours fériés et congés de formation
Art. 20 Vacances 13
Art. 21 Jours fériés et chômés 13
Art. 22 Congés de formation 14

Déplacements et indemnités diverses
Art. 23 Déplacements et indemnités de repas en général 14
Art. 24 Remboursement des frais de véhicule 15
Art. 25 Absences justifiées 15

CHAPITRE III OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 26 Travail frauduleux 16
Art. 27 Hygiène, santé et sécurité au travail 16
Art. 28 Respect de l'horaire de travail 17
Art. 29 Conscience professionnelle 17
Art. 30 Information et consultation des travailleurs 18
Art. 31 Décompte et paiement du salaire 18
Art. 32 Outillage et matériel 18
Art. 33 Travail aux pièces ou à la tâche 18

CHAPITRE IV INSTITUTIONS SOCIALES

Art. 34 Assurance accidents 19
Art. 35 Assurance perte de gain en cas de maladie 19
Art. 36 Assurance perte de gain en cas de maternité 21
Art. 37 Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques 21
Art. 38 Prévoyance professionnelle 21
Art. 39 Retraite anticipée 24
Art. 40 Allocations familiales 24
Art. 41 Services obligatoires 24
Art. 42 Contribution aux frais d'exécution de formation et de perfectionnement professionnels 26
Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève 27
Art. 44 Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail 28
Art. 45 AVS et retraite anticipée 28

CHAPITRE V DISPOSITIONS D'EXECUTION

Art. 46 Exécution 28
Art. 47 Exécution commune 29
Art. 48 Commission professionnelle paritaire du second-œuvre romand (CPP-SOR) 29
Art. 49 Tribunal arbitral romand 31
Art. 50 Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) 32
Art. 51 Instances de recours 33
Art. 52 Peine conventionnelle 34
Art. 53 Carte professionnelle 34
Art. 54 Devoirs de l'adjudicataire 35
Art. 55 Caution 35
Art. 56 Avenants cantonaux 35

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Art. 57 Relations avec des tiers 36
Art. 58 Interprétation 36
Art. 59 Adhésion et extension du champ d'application 36
Art. 60 Adaptation des salaires 36
Art. 61 Validité 37

ANNEXES

Annexe I Déclaration des points essentiels du contrat de travail 38
Annexe II Salaires minima 39
Annexe III Jours fériés 43
Annexe IV Apprentis 44
Annexe V Avenant cantonal genevois 45
Annexe VI Caution 47
Annexe VII Rémunération et temps de travail 50
Annexe VIII Indemnités de repas 51
Annexe IX Adaptations annuelles des salaires effectifs 52

CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
DANS LE SECOND ŒUVRE ROMAND (CCRA-SOR) 53

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND-ŒUVRE ROMAND 2024 (CCT-SOR)

y.c. annexes I à IX

CHAPITRE PREMIER
DISPOSITIONS GENERALES

Pour alléger la lecture, le masculin est utilisé dans le texte.
Le texte est également valable pour le féminin.

Champ d'application

Article premier **Champ d'application du point de vue du genre de travaux et du territoire**

1. La présente convention s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises et aux secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de :

Branches d'activités / Cantons, région	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS
a. Menuiserie-ébénisterie et charpenterie, y compris: - Fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC - Fabrication, réparation et/ou restauration de meubles - Fabrication, réparation et/ou pose de meubles de cuisine - Parqueterie, en tant qu'activité accessoire - Fabrication de skis - Fabrication et/ou pose d'agencement intérieur et d'agencement de magasins, d'installation de saunas - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois, exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles - Travaux de sablage exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles - Taille de charpente - Constructions en bois et de maisons à ossature bois. - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles.	X	X	X	X	X	X	X
b. Vitrerie, miroiterie et techniverrerie, y compris : - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de vitrerie, miroiterie et techniverrerie.	X	X	X	X	X	X	X

Branches d'activités / Cantons, région	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS
c. Plâtrerie et peinture, y compris : - Staff et éléments décoratifs. - Fabrication et pose de plafonds suspendus et plaques pour galandage. - Pose de papiers peints. - Isolation périphérique. - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois. - Travaux de sablage. - Marquage routier. - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de plâtrerie et peinture.	X	X			X	X	X
d. Carrelage, y compris : - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de carrelage.	X	X	X			X	
e. Revêtements de sols et pose de parquets, y compris travaux de désamiantage exécuté par des entreprises de revêtements de sols et de pose de parquets.	X	X	X	X	X	X	X
f. Couverture, y compris : - Travaux de l'enveloppe du bâtiment, ce terme incluant les toitures inclinées, les toitures plates, les sous-toitures et l'habillage des façades (comprenant la sous-couche et l'isolation contre la vapeur). - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de couverture.		X					
g. Revêtements d'intérieur.		X					
h. Marbrerie.		X			X		
i. Sculpture.		X			X		
j. Décoration d'intérieur. Décoration d'intérieur, y compris : - Aménagement de vitrines		X					
k. Courtepointière.		X					
l. Encadrement, montage et réparation de stores		X					
m. Asphaltage.		X				X	
n. Etanchéité.		X				X	
o. Travaux spéciaux en résine		X				X	

2. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

Art. 2 Du point de vue du genre d'employeurs (Abrogé)

Art. 3 Du point de vue du personnel

1. La présente convention s'applique au personnel d'exploitation occupé ou loué par les employeurs mentionnés à l'art. 1, y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.

2. La convention ne s'applique pas aux employés travaillant de manière exclusive dans les parties technique et commerciale de l'entreprise.

3. Les annexes IV et V définissent les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

Art. 4 Entraide professionnelle

Les parties s'engagent à sauvegarder les intérêts professionnels communs. Elles s'efforcent notamment :

- *de lutter contre la concurrence déloyale ;*
- *de lutter contre le travail au noir ou frauduleux ;*
- *de lutter contre toutes les formes de malfaçon ou l'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession ;*
- *d'obtenir la promulgation et l'application de prescriptions convenables en matière de soumissions ;*
- *de respecter des délais d'exécution suffisants et une occupation aussi régulière que possible dans l'industrie de la construction ;*
- *de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels ;*
- *de respecter la dignité du travailleur ;*
- *de prendre toutes les dispositions et mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail et assurer ainsi le plein emploi dans les professions et branches concernées.*

Art. 5 Paix du travail

Les parties s'engagent à exécuter les obligations conventionnelles et, pendant toute la durée de la présente convention, à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'art. 357a) al.2 CO.

CHAPITRE II
DISPOSITIONS MATÉRIELLES

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord écrit.

2. L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :

   a) le nom des parties ;
   b) la date du début du rapport de travail ;
   c) la fonction et la classe de salaire du travailleur ;
   d) le lieu d'engagement (succursales, atelier, siège social);
   e) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
   f) la durée hebdomadaire du travail.
   g) *En cas d'engagement à temps partiel*, les jours de présence du travailleur (matin et/ou après-midi) et ses horaires de travail.

3. Toute modification des éléments au sens de l'al.2 doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.

4. *Avant le premier jour d'entrée en service, l'employeur annonce tout engagement de travailleur à l'Institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la CCRA-SOR.*

Art. 7 Temps d'essai

1. Les 30 premiers jours calendaires sont considérés comme temps d'essai. Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours calendaires pour la fin d'une journée.

2. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

Art. 8 Délais de résiliation

1. Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants :

   - 1ère et 2ème année : 1 mois pour la fin d'un mois.
   - 3ème à la 9ème année : 2 mois pour la fin d'un mois.
   - dès la 10ème année : 3 mois pour la fin d'un mois.

2. Demeurent réservés *les contrats de travail devenus caducs au sens de l'art. 10 al.1 lit. b) et* les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

Art. 9 Licenciement avec effet immédiat

1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention.

2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive.

3. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis.

4. Au surplus, les art. 337ss CO demeurent applicables.

Art. 10 Protection contre les licenciements

1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue :

   a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;

   b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. *Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est réputé caduc, sauf autres cas de protection résultant du présent article ;*

   c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté);

   d) durant 120 jours au cours de la 1ère année de service, durant 180 jours de la 2ème à la 5ème année de service et durant 270 jours à partir de la 6ème année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non

imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit) ;

e) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;

f) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période *pour les cas cités à l'art. 10 al. 1, lit. a), e) et f) et après un délai de 30 jours au cours de la 1ère année de service, de 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service et de 180 jours à partir de la 6ème année de service pour les cas cités à l'art. 10 al. 1 lit. b), c) et d).*

3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

4. Le licenciement des travailleurs âgés de plus de 50 ans doit être évité au maximum.

Dans ce sens :

a) Les travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des raisons climatiques doivent être réengagés prioritairement dans l'entreprise avant de nouvelles embauches ou de recherches de main-d'œuvre.

b) Lors d'un licenciement pour raisons économiques de travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise, le délai conventionnel de congé est doublé. Si le travailleur retrouve une place de travail, il sera, sur demande expresse, libéré de respecter le délai de congé.

c) Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs pouvant bénéficier d'une rente en vertu de la CCRA-SOR

d) Constitue un licenciement pour motif économique un licenciement effectué par un employeur selon un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne résultant d'une diminution ou d'une transformation d'emploi consécutive, notamment, à une baisse du chiffre d'affaires, à des mutations technologiques ou encore à une réorganisation de l'entreprise, de ses secteurs, de ses ateliers, de ses équipes ou tout autre licenciement réalisé dans le but de sauvegarder ou d'augmenter sa compétitivité. Cette définition est valable uniquement dans le cadre de l'application du présent article de la convention collective (art. 10.4).

e) Lors de situations particulières, une demande de dérogation peut être soumise à l'appui de pièces justificatives à la commission paritaire romande qui statuera dans les plus brefs délais.

Art. 11 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338a CO)

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

2. *À la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers ; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie*.

3. *Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat*.

Durée du travail

Art. 12 Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures. L'entreprise a la possibilité d'appliquer un horaire standard ou un horaire variable selon les modalités indiquées aux alinéas 1 et 2 ci-dessous.

1. Horaire standard

a) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail de 39 heures à 45 heures, du lundi au vendredi.

b) On appelle « heures supplémentaires » les heures effectuées entre 41 heures et 45 heures.

c) On appelle « travail excédentaire » les heures effectuées au-delà de 45 heures.

d) Chaque travailleur reçoit un décompte mensuel mentionnant les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire.

e) La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 et 22.00 heures. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.

f) Sur l'année civile, l'entreprise dispose d'une marge de fluctuation allant jusqu'à maximum 120 heures supplémentaires.

g) La rémunération des heures de travail selon l'horaire standard est définie à l'art. 13 al 1.

h) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8.2 heures par jour.

i) En cas de rupture du contrat de travail, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.

Voir Annexe VII

2. Horaire variable

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

a) Paiement d'un salaire « mensuel-constant » selon l'art. 14.

b) Le salaire « mensuel-constant » s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.

c) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois avant sa mise en pratique.

d) La durée hebdomadaire de travail peut être fixée à 32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 47 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable qui dépasse 45 heures hebdomadaires ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines ; une période plus longue doit faire l'objet d'une annonce à la Commission professionnelle paritaire cantonale.

e) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.

f) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 à 22.00 heures du lundi au vendredi. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.

g) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus/malus est établi chaque fin de mois. Il est soumis au travailleur pour approbation au minimum une fois par an.

h) Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué à l'art. 14 lit. f), soit 2'052 heures, ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.

i) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.

j) En cas de rupture du contrat de travail, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.

Voir annexe VII

Art. 13 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard

1. Rémunération

L'horaire standard est défini à l'art. 12 al. 1.

Chaque mois, les heures effectivement travaillées (heures standard et heures supplémentaires) sont payées au tarif horaire défini sans supplément. Demeure réservé le travail excédentaire au sens de l'art. 12 al. 1, lit. c).

a) Salaire horaire (payé à l'heure).
Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13ème salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.

b) Salaire mensuel (payé au mois).
Le versement d'un salaire mensuel peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Par ce mode de faire, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire mensuel. S'y ajoute le 13ème salaire.

2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies à l'art. 12 al. 1, lit. b) (entre 41 et 45 heures).

Elles donnent droit aux suppléments suivants :

a) Chaque mois, les heures effectivement travaillées sont payées au tarif horaire défini sans supplément (heures standard et heures supplémentaires).

b) Les heures supplémentaires, qui en cours d'année dépassent un total cumulé de 120 heures, sont rémunérées avec un supplément de 25% de salaire.

c) Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100%.

d) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100%.

e) À la fin de l'année civile, le solde des heures supplémentaires (1- 120 heures) qui reste peut être soit payé (dans ce cas le supplément de 25% est encore dû), soit compensé en temps d'entente entre le travailleur et l'employeur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé). Dans ce dernier cas, s'il y a désaccord, l'employeur impose la compensation ou la rémunération pour la moitié du solde des heures supplémentaires.

f) L'obligation de l'employeur de payer 41 heures hebdomadaires est garantie dans tous les cas au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail.

g) Lorsque le contrat de travail dure moins d'une année civile, les règles décrites ci-dessus s'appliquent prorata temporis (la marge de fluctuation est réduite en conséquence).

h) Dans tous les cas, l'application des points e) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

3. Rémunération du travail excédentaire

Les heures correspondant au travail excédentaire sont définies à l'art. 12 al. 1, lit. c) (au-delà de 45 heures).

Elles donnent droit aux suppléments suivants :

a) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 06.00 et 22.00 heures sont rémunérées mensuellement avec un supplément de 25% de salaire.

b) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100%.

c) Les heures de travail excédentaire accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100%.

Voir annexe VII

Art. 14 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable

L'horaire variable et les conditions de son application sont définis à l'art. 12 al. 2.

Son mode de rémunération comprend :

a) Paiement d'un salaire « mensuel-constant ».

b) Le salaire « mensuel-constant » est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177.7 heures. Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire « mensuel-constant ». S'y ajoute le 13ème salaire.

c) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, le montant du salaire « mensuel-constant » ne subira aucune modification. Restent réservées les augmentations salariales conventionnelles.

d) S'il y a un bonus d'heures entre 2'132 heures (177.7 x 12 mois) et 2'252 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

1. heures prises sous forme de congé,
2. paiement des heures sans supplément.

En cas de désaccord, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde d'heures

e) Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme du travail excédentaire. Elles sont compensées en temps d'entente entre l'employeur et le travailleur avec un supplément en temps de 10% ou rémunérées avec un supplément de 25%. En cas de désaccord, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde d'heures.

f) S'il y a un malus d'heures entre 2'052 heures et 2'132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

1. report des heures négatives pour l'année suivante,
2. heures non compensées.

g) Au sens des dispositions ci-dessus, en cas de rupture de contrat en cours d'année, un décompte des heures est établi prorata temporis.

h) Dans tous les cas, l'application des points d), e), f) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Voir annexe VII

Art. 15 Dérogations à la durée et aux horaires de travail

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail selon l'art. 12 de la présente convention doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale *qui consulte les partenaires sociaux*. Le secrétariat de la Commission paritaire cantonale communique la décision prise à l'entreprise.

2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise aux intéressés.

3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.

Art. 16 Travail en équipe (2 x 8.2 h.)

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 x 8.2 h.), de jour et du soir, soit de 06.00 h à 22.00 h est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.

2. Un temps de pause d'une demi-heure est payé et compte comme temps de travail.

3. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.

5. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

Art. 17 Heures déplacées

Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 alinéa 1 et équivalant à une journée complète de travail. Elles donnent droit aux suppléments suivants :

a) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h et 06.00 h donne droit à un supplément de salaire de 50 %.

b) Le travail accompli dès 17.00 h le samedi jusqu'au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de salaire de 100%.

Salaires

Art. 18 Classes de salaire

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :

   - Classe CE : Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
   - Classe A : Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité de la branche d'activité (CFC), d'une équivalence délivrée par le Secrétariat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou répondant aux dispositions de l'al. 5 ci-dessous.
   - Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels, travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle de la branche d'activité (AFP) ou répondant aux dispositions de l'al. 4 ci-dessous.
   - Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire.
     Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après trois ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1er janvier qui suivra cette échéance. L'expérience dans la branche considérée peut être acquise de manière cumulée auprès de plusieurs employeurs en Suisse ou dans l'Union Européenne. À la demande de l'employeur, le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

2. Le salaire du travailleur de classe A est considéré comme valeur de référence. Sur cette base, les pourcentages des rémunérations des autres classes de salaire et jeunes travailleurs sont définis dans le tableau ci-dessous :

		Colonne I	Colonne II	Colonne III	Colonne IV
		Minima	-5%	-10%	
		dès 3ème année après CFC	2ème année après CFC	1ère année après CFC	
Classe de salaire		mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure	
Travailleur Classe A		**100.00%**	**95.00%**	**90.00%**	
Travailleur Classe CE	+10%	**110.00%**			
			-10%	-20%	
			2ème année après AFP	1ère année après AFP	
Classe de salaire		mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure	
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	**92.00%**	**82.80%**	**73.60%**	
Travailleur Classe B	-8%	**92.00%**			
			-8%	-10%	-12%
			3ème année d'expérience	2ème année d'expérience	1ère année d'expérience
Classe de salaire		mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure
Travailleur selon art. 18.5	-8%	**100.00%**	**92%**	**90%**	**88%**
			-10%	-15%	
		dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire		mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure	
Travailleur Classe C	-15%	**85.00%**	**76.50%**	**72.25%**	

Le calcul des montants de rémunération est arrondi, selon les règles mathématiques, à 5 centimes près.

3. Le travailleur ayant acquis sa formation professionnelle à l'étranger peut se faire délivrer une attestation d'équivalence de niveau par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou faire valoir la formation acquise dans la branche considérée auprès de l'employeur dès le début de la prise d'emploi, conformément aux al. 4, 5 ou 6 ci-dessous. Sur demande, le coût de la demande d'équivalence de niveau peut être couvert par les fonds paritaires destinés à la formation et au perfectionnement professionnels.

4. Une formation professionnelle d'au moins deux ans acquise à l'étranger additionnée de deux ans d'expérience dans la branche considérée est équivalente au niveau d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et donne droit à une rémunération selon la classe de salaire B. À la demande de l'employeur, le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

5. Une formation professionnelle d'au moins trois ans acquise à l'étranger donne droit aux rémunérations suivantes :

   - Première année d'expérience : - 12%,
   - Deuxième année d'expérience : - 10%,
   - Troisième année d'expérience : - 8%

   Selon la classe de salaire A.

   La quatrième année d'expérience dans la branche considérée donne droit à la classe de salaire A.

   À la demande de l'employeur, le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

6. En cas de divergence, la commission paritaire cantonale est compétente pour statuer sur la validité et la durée de l'expérience acquise et de l'équivalence de niveau, que ce soit sur demande du travailleur ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.

7. Les salaires horaires minima sont définis dans l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.

8. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes avec CFC dans les professions du second-œuvre, les réductions, définies dans les colonnes II et III de l'annexe II de la CCT, sont applicables à condition que le contrat de travail soit conclu avec un employeur qui forme actuellement ou a formé dans les deux dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT.

Art. 19 Treizième salaire

1. Le travailleur a droit à un 13ème salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis AVS.

2. En principe, le 13ème salaire est versé en fin d'année.

3. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du 13ème salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.

4. Le droit au 13ème salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur.

5. Le travailleur n'a pas droit au 13ème salaire :

   a) s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail, exception faite de l'art. 10 al. 4 lit. b) ;

b) s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux ;

c) s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

6. Le 13ème salaire ne donne pas droit à des vacances.

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 20 Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :
   - jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances;
   - dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances.

2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64% (5/47ème) et 13,04% (6/46ème) du salaire de base des heures effectivement travaillées, y compris les heures des jours fériés, les heures des absences justifiées et les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments

3. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. Il l'en informe suffisamment tôt.

   Lorsque le travailleur ne respecte pas, par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.

4. Dans le canton de Genève l'art. 43 s'applique.

5. Dans le canton du Valais, il existe une caisse de compensation des indemnités de vacances et de jours fériés, administrée par le secrétariat commun de l'Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles, d'une part, et de l'Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres (Bureau des Métiers, Sion), d'autre part.

   Les entreprises ont l'obligation de décompter à ladite caisse de compensation pour les travailleurs payés à l'heure (à l'exception des professions du bois du Haut-Valais). Cette caisse fixe la contribution mensuelle des employeurs, calculée en % du salaire de base et verse les indemnités selon les pourcentages fixés à l'alinéa 2 ci-dessus.

Art. 21 Jours fériés et chômés

1. Tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux au maximum par année, à raison du salaire effectivement perdu.

2. La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention ; elle figure à l'annexe III faisant partie intégrante de la présente convention.

3. L'employeur peut fermer les ateliers et chantiers le 1er mai. S'il ne le fait pas, il doit accorder ce jour-là un congé non payé au travailleur qui le demande.
   Dans le canton de Genève, le 1er mai est un jour chômé ; *les dispositions prévues à l'art. 43 font foi.*

   Dans les cantons de Neuchâtel et du Jura ainsi que dans le Jura bernois le 1er mai est un jour férié et figure à l'annexe III.

4. Dans le canton du Valais, à l'exception des professions du bois du Haut-Valais, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours fériés légaux est versée par la caisse mentionnée à l'art. 20 al.5 de la présente CCT. Les entreprises de location de personnel et de travail temporaire ne décomptant pas à cette caisse compenseront le salaire effectivement perdu chaque jour férié.

5. Dans le canton de Vaud, le vendredi suivant l'Ascension est un jour non travaillé et s'ajoute à la liste des jours indemnisés les années où ces jours ne sont pas tous indemnisés.

6. Dans le canton de Neuchâtel, lorsque le 1er janvier respectivement le jour de Noël tombent un dimanche, le 2 janvier, respectivement le 26 décembre sont considérés comme des jours fériés.

Art. 22 Congés de formation

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale *dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).*

2. L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes :

   a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;

   b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation au maximum par année civile ;

   c) la participation est limitée, en principe, à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise ;

   d) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours ;

   e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par les règlements des caisses professionnelles paritaires cantonales.

Déplacements et indemnités diverses

Art. 23 Déplacements et indemnités de repas

1. Déplacements et indemnités de repas en général

a) Les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes :

- CHF 18.00 pour le fait de ne pouvoir prendre son repas de midi à son domicile ou à celui de l'entreprise ;
- remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé ;
- remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.

b) Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension.

c) Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail.

d) L'annexe VIII précise les dispositions d'application de cet article

2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement

a) Une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de CHF 18.- par jour de travail est due à tous les travailleurs.

b) L'indemnité est réduite à CHF 9.- (réduction de 50% de l'indemnité entière) dans les cas suivants :

- pour les ouvriers occupés en atelier ou au dépôt
- pour les travailleurs occupés à l'extérieur de l'entreprise à 50% ou moins en raison d'un accident ou d'une maladie

c) L'indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. On entend par outillage l'entretien et le remplacement du petit outillage personnel à main.

d) Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année), elle doit ajouter 50 centimes supplémentaires à l'indemnité forfaitaire.

Art. 24 Remboursement des frais de véhicule

1. Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison des indemnités suivantes :

a)	Voiture	:	CHF 0.70 par kilomètre.
b)	Motocyclette / Scooter	:	CHF 0.30 par kilomètre.
c)	Cyclomoteur	:	CHF 0.15 par kilomètre.

Ces indemnités comprennent tous les frais et toutes les assurances. Le travailleur conclut notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée.

2. L'employeur mettant un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

3. Sur présentation des justificatifs, les frais de parking liés à l'utilisation d'un véhicule privé ou professionnel sur demande de l'employeur sont à charge de l'entreprise.

Art. 25 Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :

a) 1 jour en cas de mariage.
b) 1 jour en cas de naissance d'un enfant (droit distinct de l'art. 329g CO).
c) 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
d) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
e) 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant.
f) 1 jour pour la journée d'information militaire (jours supplémentaires soldés : voir art. 41 al.1 lit. a).
g) ½ journée en cas de libération des obligations militaires.

2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.

3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il est fait avec la paie de la période courante.

4. Dans le canton de Genève la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation mentionnée à l'art. 43.

5. Dans le canton du Valais, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation professionnelle mentionnée à l'art. 41 al.4 de la présente CCT.

CHAPITRE III
OBLIGATIONS GÉNÉRALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 26 Travail frauduleux

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.

4. En cas d'infraction à cette interdiction de « travail au noir », la Commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (cf. art. 52). *Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire et versé à la Commission professionnelle paritaire compétente.*

3. Par ailleurs, en cas de récidive, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs. Toute demande en dommages et intérêts de l'employeur demeure réservée.

4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non.

Art. 27 Hygiène, santé et sécurité au travail

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

   Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.

2. Bases légales

La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) oblige les employeurs à faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail, conformément à l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels (OPA) lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (OPA art. 11 a). Des documents attesteront que des mesures ont été prises.

3. Solution de branche MSST

La Fédération Romande des Entreprises de Charpenterie, d'Ébénisterie et de Menuiserie (FRECEM), la Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP) mettent à disposition des entreprises des solutions de branche approuvées par la CFST.

L'Association sécurité au travail, métiers de la construction (ASTMC) met à disposition, par le biais d'un mandataire, une solution type approuvée par la CFST.

Ces solutions MSST remplacent la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail dans le sens de l'OPA, art. 11 b) al.1 et du point 2.5 de la directive 6508. Les solutions MSST obligent les employeurs et leurs travailleurs de

garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est une tâche de direction et le souci personnel de chaque travailleur.

4. Obligations de l'employeur

   - L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou d'appliquer une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. À Genève, dans toutes les entreprises du second œuvre, il s'agit de la solution de branche type F4S. Dans les entreprises de la menuiserie, ébénisterie et charpenterie (y compris les membres de l'Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie ébénisterie et parqueterie (ACM), il s'agit de la solution de branche SETRABOIS. Dans les entreprises de plâtrerie-peinture, il s'agit de la solution de branche romande de la plâtrerie-peinture pour la sécurité au travail. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
   - *Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.*
   - En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, *l'inspecteur est appelé* et le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

5. Obligations du travailleur

   - Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
   - Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

6. *Financement*
   Le financement des solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux est assuré par les entreprises à raison de 40% et les fonds paritaires cantonaux à raison de 60%. À cet effet, les groupes de gestion des solutions de branche élaborent une directive à l'attention des commissions professionnelles paritaires cantonales.

7. *Exception*
   Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la Directive CFST no 6508 ne sont pas soumises aux art. 27 al. 3 et 27 al. 6.

Art. 28 Respect de l'horaire de travail

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.

2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.

3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.

Art. 29 Conscience professionnelle

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.

2. *Il est tenu de réparer par une indemnité ou de toute autre manière le dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence, voire par imprudence (article 321e CO)*.

3. Dans le cas où un travailleur est appelé à faire l'usage d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle, s'il ne dispose pas d'un permis de conduire valable, il doit en informer l'employeur avant la prise du véhicule.

Art. 30 Information et consultation des travailleurs

L'employeur se conforme aux dispositions de la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.

Art. 31 Décompte et paiement du salaire

1. Le salaire est payé une fois par mois, mais au plus tard avant le 7 du mois suivant. Il est versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.

   Un décompte salarial mensuel détaillé est remis au travailleur. Celui-ci doit contenir au moins les informations suivantes :

   a) les noms des parties ;
   b) la profession ;
   c) la classe de salaire du travailleur ;
   d) le salaire de base ;
   e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiés ;
   f) les montants bruts détaillés ;
   g) les détails des déductions effectuées ;
   h) le montant net versé.

2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré. Si l'acompte n'est pas versé sur un compte bancaire ou postal, l'employeur fait signer au travailleur une quittance et lui remet une copie.

3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche son salaire au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de salaire.

4. *Les retenues découlant des dispositions des diverses caisses sociales en vigueur dans les cantons sont déduites du salaire.*

Art. 32 Outillage et matériel

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservées les dispositions convenues dans le canton de Genève (art. 23 al.2).

2. Le travailleur prend soin des matières, des outils et de toutes les installations de l'entreprise.

Art. 33 Travail aux pièces ou à la tâche

1. Le travail aux pièces ou à la tâche ou celui qui n'est pas rémunéré en fonction des heures travaillées est interdit.

2. Pour certains travaux déterminés, la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR) peut déroger à cette règle par accord spécial.

CHAPITRE IV
INSTITUTIONS SOCIALES

Art. 34 Assurance accidents

1. Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.

2. La prime de l'assurance des accidents professionnels est à la charge de l'employeur et celle des accidents non professionnels à la charge du travailleur.

3. En cas d'accident, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que les indemnités dues par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA/SUVA) couvrent au moins le pourcentage légal en vigueur de la perte de gain encourue. Si les prestations assurées sont inférieures, l'employeur est tenu de payer la différence entre celles-ci et le pourcentage légal prévu.

4. Si la CNA/SUVA exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum CNA/SUVA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par la CNA/SUVA (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la CNA/SUVA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).

6. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

Art. 35 Assurance perte de gain en cas de maladie - conditions minimales d'assurance

1. L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80% du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), dès le premier jour de travail, après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente). Dans les cantons du Valais et de Vaud, en cas d'incapacité partielle de travail d'au moins 50%, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la durée susmentionnée, la couverture d'assurance étant maintenue pour la capacité de travail résiduelle.

   Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

   Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100% du salaire assuré, montant soumis aux cotisations sociales usuelles.
   Le droit aux indemnités journalières prend naissance lorsque l'assuré a une capacité de travail réduite au moins de moitié.

2. La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime *qui serait nécessaire à la couverture à partir du 3ème jour de maladie, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur. Elle ne peut en aucun cas dépasser la prime effectivement payée.*

2.1 Dans le canton de Vaud la participation du travailleur est de 1/3 du taux de prime effectif, mais au maximum 1.4 %.

3. Les conditions d'assurance peuvent contenir des restrictions en relation avec l'âge supérieur limite d'admission (au moins l'âge légal de la retraite) ou des atteintes à la santé préexistantes ou des rechutes.

Les réserves ne sont possibles que pour les maladies existant au moment de l'admission ainsi que pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Elles sont caduques au plus tard après cinq ans, l'assuré pouvant, avant l'échéance de ce délai fournir la preuve que la réserve n'est plus justifiée. Une réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit à l'assuré et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne. Ces principes sont également applicables par analogie en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et de réduction du délai d'attente.

Le changement d'assureur ne donne pas le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes. L'assureur a le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes uniquement en cas de passage dans l'assurance individuelle et seulement en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et/ou de réduction du délai d'attente.

4. L'assureur ne peut faire valoir de sur indemnisation par rapport aux prestations d'assurances sociales (LAA, AI, LPP, AM) ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable que pour autant que la perte de gain effective subie par l'assuré ait été complètement indemnisée, ainsi que ses frais supplémentaires de même que ceux subis par les proches et leurs éventuelles diminutions de revenu.

5. Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie :

   a) tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal);
   b) sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).

6. Le libre passage doit être garanti pour tous les travailleurs en cas de transfert de l'assurance perte de gain collective à une assurance perte de gain individuelle. L'assuré qui quitte le cercle des assurés de l'assurance collective a le droit de demander son passage dans l'assurance individuelle, dans un délai de 90 jours dès la réception de la communication de ce droit. Les primes de l'assurance individuelle deviennent alors à la charge exclusive de l'assuré.

   En cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage

7. Le droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse est exclu, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé dans la mesure où un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

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

8. Pour le surplus, font foi la police d'assurance et les conditions générales d'assurance pour déterminer les prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.

9. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que dans les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du travailleur ou refuserait de l'assurer, l'employeur payera au travailleur le salaire de base conformément aux art. 324a et 324b CO. Pour tous les cas couverts par l'assurance perte de gain maladie, l'employeur est libéré de toute autre obligation.

10. Dans le canton de Genève, le travailleur engagé chez un employeur signataire de la présente CCT, membre d'une caisse de compensation, a l'obligation d'être inscrit à l'un des contrats collectifs d'assurance contractés par les associations professionnelles.

Art. 36 Assurance perte de gain en cas de maternité

1. Les dispositions prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ainsi que d'éventuelles législations cantonales sont applicables.

2. Dans le canton de Genève l'art. 43 s'applique.

Art. 37 Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques

Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales (LAMal). Le paiement de la prime incombe au travailleur.

Art. 38 Prévoyance professionnelle

1. Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions de Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes :

   a) le taux de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge ;

   b) l'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand. Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse ;

   c) le taux de prime est au minimum de 11% du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS ;

   d) la cotisation est perçue dès le 1er janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus à raison de 50% à la charge de l'employeur, 50% à la charge du travailleur ;

   e) ces conditions minimums ne s'appliquent pas dans les cantons de Fribourg.

   f) pour le canton du Jura et la région du Jura bernois, ces dispositions ne s'appliquent pas jusqu'à échéances du prochain terme du contrat de prévoyance de l'entreprise en cours au 1er janvier 2024.

3. Les prestations doivent être les suivantes :

   a) rente de retraite ;

   b) rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux fixé par la LPP ;

   c) rente de conjoint ou du partenaire enregistré survivant : 60 % de la rente d'invalidité ;

   d) rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité ;

   e) libération des primes après un délai de 90 jours.

4. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second œuvre :

   a) Les entreprises membres d'une caisse de compensation doivent être obligatoirement affiliées à la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle qui lui est associée pour leur personnel soumis à ladite convention. Peuvent être exemptées de cette affiliation

par le Conseil de fondation de la Caisse les entreprises qui disposaient, le 1er janvier 1985, d'une institution de prévoyance garantissant des prestations et un financement équivalent.

Les entreprises exemptées de l'affiliation à la Caisse doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par la Caisse ;

b) La perception de la contribution paritaire globale incombe à la Caisse pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.

c) Les fonds recueillis sont mis à la disposition du Conseil de fondation de la Caisse. Le Conseil de fondation est responsable de leur utilisation *conformément aux dispositions des statuts et règlements de la Caisse et de la Loi sur la prévoyance professionnelle.*

5. Dans le canton de Neuchâtel, *les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse interentreprises de prévoyance professionnelle (CIEPP – plan SOR).*

Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la CIEPP pourvu que *les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment* :

- les dispositions de l'alinéa 2 du présent article de la CCT soient respectées
- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5,5%;
- *les prestations y soient au moins équivalentes;*
- la prestation de libre passage garantie à chaque travailleur couvre la totalité de la réserve mathématique nécessaire, selon les bases techniques de la CIEPP pour une éventuelle rentrée ultérieure dans cette caisse sans perte aucune de prestations, exactement comme si le travailleur ne l'avait jamais quittée ou y était entré d'emblée ;
- si une prestation de libre passage devait être insuffisante à cet égard, même longtemps après l'échéance de la présente convention collective, l'employeur devrait la compléter de ses deniers.

Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure, doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (3 mois à l'avance) pour qu'elle puisse, après consultation du nouvel assureur, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval. L'entreprise devra à cet égard exiger de son institution de prévoyance qu'elle établisse un document qui détaille les différences entre le plan de prévoyance souscrit et les dispositions de la présente convention. La commission paritaire élabore un questionnaire à l'attention des entreprises pour permettre la comparaison des prestations et des conditions d'assurance. Ce questionnaire sera contresigné par l'entreprise et le nouvel assureur.

6. Dans le canton du Valais, tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues dans le plan figurant dans le tableau suivant :

Salaire assuré	Salaire AVS
<u>Prestation d'invalidité</u> Rente d'invalidité Rente d'enfant invalide - délai d'attente - libération du service des primes	 **30.00 %** 5 % 24 mois 2 mois
<u>Prestation de survivants</u> Rente de veuve/veuf Rente d'orphelin Capital d'accès	 **20.00 %** 5 % Avoir de vieillesse acquis

Le salaire assuré pour les prestations de risque est limité à 7 x la rente AVS maximale.

Prestations de retraite Rente de vieillesse (en % de l'avoir de vieillesse final acquis) Rente d'enfant de retraité (en % de la rente de vieillesse) Bonif. De vieillesse (H/F) 18- 34 ans 35-44 ans 45-54 ans 55-65 ans	6.80 % 20.00 % En % du salaire assuré **5.00 %** **7.10 %** **10.70 %** **12.80 %**
Financement Part de l'employeur Part du travailleur	 5.75 % 5.75 %
Total	**11.50 %**

La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.

Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.

Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 11.5 % (*taux de cotisation prévu par la caisse CAPAV*), il ne peut pas être retenu plus de 5.75 % (*moitié de la cotisation ordinaire CAPAV*) sur le salaire du travailleur.

7. Dans le canton de Vaud, *les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (ci-après CRP), dont le règlement est conforme aux dispositions de la LPP et fait partie intégrante de la présente convention. Les employeurs ont l'obligation de s'affilier à la CRP, exception faite de ceux au bénéfice d'une décision d'exemption d'affiliation, car ayant démontré avoir pris des mesures de prévoyance au moins équivalentes à celles de la CRP. Ainsi,* un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la CRP pourvu que *les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment* :

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5.5%
- les types de prestations y soient au moins équivalents à ce qui suit :

a) La rente de vieillesse correspond à l'avoir de vieillesse accumulée à l'âge de la retraite multiplié par le taux de conversion fixé par la LPP.

b) L'assuré a droit à un quart de rente d'invalidité s'il est invalide à raison de 40% au moins, au sens de l'AI, à une demi-rente s'il est invalide à raison de 50% au moins, à trois quarts de rente s'il est invalide à 60% au moins et à une rente entière s'il est invalide à 70% au moins.

c) La rente d'invalidité est calculée selon le même taux de conversion que la rente de vieillesse. L'avoir de vieillesse déterminante comprend alors :

- l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité;

- la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, sans les intérêts.

Les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures sont calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance.

d) La rente de conjoint survivant en cas de décès avant l'âge de la retraite correspond à 60% de la rente d'invalidité. En cas de décès après l'âge de la retraite, elle correspond à 60% de la rente de vieillesse.

e) Les rentes d'enfants correspondent à 20% de la rente d'invalidité avant l'âge de la retraite et à 20% de la rente de vieillesse après l'âge de la retraite. Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (au moins 3 mois à l'avance) pour que cette dernière puisse en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval. Lorsque la prévoyance professionnelle auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.

Art. 39 Retraite anticipée

La retraite anticipée des métiers du second-œuvre romand fait l'objet d'une convention collective spécifique (CCRA-SOR).

Le texte de cette convention est disponible sur le site du SECO.

Art. 40 Allocations familiales

1. *Le régime des allocations familiales dépend de la législation applicable, les avenants cantonaux étant réservés.*
2. *Dans le canton de Genève l'art. 43 s'applique.*
3. *Dans le canton du Jura et dans le Jura bernois, l'employeur et le travailleur sont soumis au règlement de la Caisse paritaire du second œuvre jurassien.*
4. *Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis au règlement de la Fondation « Caisse des allocations familiales de la fédération vaudoise des entrepreneurs (CAFEV) ».*

Art. 41 Services obligatoires

1. Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit :

   a) Recrutement

   - 100 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
   - 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

   b) Ecole de recrue :

- 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
- 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

c) Autres services

- 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service ;
- 80 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21ème semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
- 50 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21ème semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

d) Service long

- 90 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
- 75 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

Au cas où les indemnités versées par la caisse de compensation sont supérieures à la compensation versée au salarié, la différence lui est acquise.

2. *Dans le canton de Genève l'art. 43 s'applique.*

3. Dans le canton du Jura et dans Jura bernois, il existe une Caisse paritaire du second œuvre jurassien réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire. Cette caisse est administrée par le secrétariat de l'association patronale jurassienne (AJMCE) signataire de la présente convention. Elle applique en outre les principes suivants :

- l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'art. 41 al.1 ci-dessus ;
- l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1ère année après l'apprentissage (salaire A – 10%). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;
- les entreprises ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0,3 % de la masse salariale AVS ;
- l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas, les indemnités versées par la Caisse de compensation (APG) et par la caisse paritaire du second œuvre jurassien lui sont acquises ;
- *les modalités de détail sont fixées dans le règlement de la Caisse paritaire du second œuvre jurassien.*

4. Dans le canton du Valais, il existe une Caisse de compensation professionnelle réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire, de protection civile, d'exercice d'une fonction publique et d'absence justifiée. Cette caisse, administrée par le secrétariat des associations patronales valaisannes signataires de la présente convention (Bureau des Métiers à Sion) applique en outre les principes suivants :

- l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'alinéa 1 ci-dessus ;
- l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur

professionnel de la 1ère année après l'apprentissage (salaire A – 10%). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;

- dans les professions du bois, les entreprises du Valais romand ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0,4% de la masse salariale AVS ;
- l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas les indemnités versées par la caisse de compensation pour perte de gain (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises.

5. Dans le canton de Vaud, *l'employeur et le travailleur sont soumis au règlement de la Fondation « Caisse des allocations familiales de la fédération vaudoise des entrepreneurs (CAFEV) » pour les allocations militaires complémentaires.*

- Le travailleur a droit à l'indemnisation fixée à l'art. 41 al.1.
- La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0.1% de la masse salariale AVS.

Art. 42 Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes :

- 0,7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais d'exécution ;
- 0,3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais de formation et de perfectionnement professionnel.

2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.

3. Les employeurs qui exercent une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse sont tenus de verser une contribution de 1.2% de la masse salariale AVS des travailleurs y compris des apprentis assujettis à la CCT-SOR (0.7% contribution travailleur ; 0.5% contribution employeur), mais au minimum CHF 20.00 par mois et par travailleur.

4. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) et servira notamment :

- au contrôle de l'application de la CCT ;
- au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ;
- aux prestations et aides sociales ;
- à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- aux frais de traduction, *de rédaction* et d'impression ;
- *à la promotion des métiers ;*
- à la santé et sécurité au travail.

5. Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues *et, le cas échéant, reversées* à la commission paritaire compétente.

La contribution des employeurs est remboursée à 80% aux associations professionnelles signataires.

La contribution des travailleurs est remboursée à 80% aux syndicats signataires.

6. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et aux règlements de la contribution de solidarité professionnelle qui en découlent.

Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève

1. *Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs à teneur des art. 20, 21 (gypserie-peinture seulement), 25, 40 et 41 de la présente convention, chaque association patronale, excepté la marbrerie, dispose d'une caisse de compensation professionnelle. Cette dernière est également chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des art. 35, 36, 38 et 42 de la présente convention.*

2. *Outre les membres des associations professionnelles, qui sont d'office affiliés à la Caisse de compensation, tout employeur qui participe à titre individuel à la présente convention est également rattaché à la caisse de sa profession.*

3. *Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises astreintes à contribuer à la Caisse de compensation est tranchée sur la base du règlement de cette institution.*

4. La caisse de compensation professionnelle est tenue de communiquer aux organes paritaires de contrôle de la présente convention qui le demandent toute information relative aux conditions de travail et de salaire des travailleurs ainsi qu'au paiement des contributions visées aux articles 35, 36, 38 et 42 de la présente convention.

5. *Lorsqu'une entreprise ne remplissant pas régulièrement ses obligations envers la Caisse de compensation a fait l'objet d'une mise en demeure de la part de la commission paritaire du second œuvre (CPSO) et que cette mise en demeure est restée sans effet, la commission paritaire peut constater une violation de la présente convention et prendre des mesures.*

   Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire peuvent faire l'objet d'un recours de l'entreprise à la Chambre des relations collectives de travail constituée en tribunal arbitral, et ce, dans les trente jours qui suivent la communication de la décision à l'intéressé.

6. *En outre, les travailleurs et les employeurs peuvent constater, après la CPSO, que les engagements pris de respecter la présente convention n'ont pas été tenus. Dans ce cas, outre la radiation de l'entreprise de la Caisse de compensation et d'autres institutions de prévoyance auxquelles elle était rattachée jusqu'alors, la CPSO peut constater qu'une déclaration de soumission à la présente convention signée en son temps par l'entreprise en cause est devenue caduque par la faute de celle-ci. Une telle constatation peut être portée à la connaissance des travailleurs de l'employeur en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.*

7. *En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une Caisse de compensation, celle-ci en informe la CPSO ainsi que les autres caisses de compensation.*

8. *Les caisses de compensation sont solidairement tenues de refuser une demande d'inscription présentée par un employeur s'il a été écarté par l'une d'entre elles pour :*

   - *non-paiement des cotisations sociales ;*
   - *agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions des conventions collectives).*

9. *L'inscription à une caisse de compensation est notifiée par affiche dans les bureaux de l'employeur ou de toute autre manière adéquate.*

10. *Sur demande de la CPSO, chaque caisse de compensation est tenue de ne plus délivrer les attestations usuelles requises par les maîtres d'ouvrage publics ou privés à tout employeur ne remplissant plus tout ou partie de ses obligations.*

11. *Dès que la caisse prend la décision de suspendre les prestations conventionnelles, celle-ci doit en informer la CPSO et les travailleurs concernés par courriers personnels. Elle peut*

alors interrompre le versement des prestations qu'elle gère et qui découlent directement de la présente CCT.

12. Chaque caisse de compensation édite, une fois par mois, une liste où figurent les employeurs actifs, démissionnaires, en faillite ou en sursis concordataire n'ayant plus rempli tout ou partie de leurs obligations envers elle depuis plus de 90 jours. Cette liste est communiquée aux parties contractantes ou adhérentes à la présente CCT. Elle est adressée aux maîtres d'ouvrages publics et privés qui la demandent.

13. Les parties contractantes ou adhérentes à la CCT sont tenues de signaler à la CPSO les employeurs dont l'affiliation à une caisse de compensation paraît incertaine, ainsi que les engagements occasionnels de travailleurs par des personnes, des employeurs ou des entreprises dont l'activité n'entre qu'irrégulièrement dans le champ d'application de la présente CCT.

14. Un responsable de la caisse de compensation concernée par un sujet traité par la CPSO assiste à la séance y relative, avec voix consultative.

15. Toute contestation relative aux droits et obligations des personnes astreintes à s'affilier à une caisse de compensation est du ressort de la juridiction des prud'hommes.

Art. 44 Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail

Les entreprises et les travailleurs sont assurés contre les risques de chômage conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 45 AVS et retraite anticipée

1. AVS

Le travailleur est assuré en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité selon les dispositions légales en vigueur.

2. Retraite anticipée

Le travailleur est affilié conformément aux dispositions de l'article 7 de la Convention collective de retraite anticipée (CCRA-SOR).

CHAPITRE V
DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

Art. 46 Exécution

1. Application de la convention collective de travail du second œuvre romand :

   a) Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention ainsi que ses avenants cantonaux et ses annexes, conformément à l'art. 357a alinéa 1 CO.

   b) Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, il est institué :

- une Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR) ;
- des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC).

2. Les commissions professionnelles paritaires au sens de l'article 46 al.1 lit b) sont constituées sous la forme juridique d'associations. Elles sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

Art. 47 Exécution commune

1. *Les parties contractantes ont face aux employeurs et travailleurs concernés le droit d'exiger en commun le respect des dispositions de la présente convention, conformément à l'art. 357b CO.*

2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR), d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention *dans le respect des directives de la Commission paritaire romande du second œuvre (CPP-SOR*). Au besoin, elles sont autorisées à exercer leurs compétences par la voie juridique.

3. Les représentants délégués par les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.

4. Sans préjudice de l'éventuelle peine conventionnelle, des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs :
   - qui ont violé de manière avérée les dispositions conventionnelles ;
   - qui ne donnent pas suite aux demandes de renseignements ou fournissent des données incomplètes ;
   - qui fournissent sciemment des informations erronées.

Art. 48 Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR)

1. Composition

L'assemblée générale est composée de :

- *un représentant FRECEM*
- *un représentant FREPP*
- *un représentant par autre(s) association(s) patronale(s) romande(s) signataire(s) de la CCT*
- *un nombre équivalent de représentants syndicaux et*

a) dans les cantons où seules des associations de menuiserie, ébénisterie et charpenterie ainsi que de plâtrerie-peinture sont affiliées, de deux représentants pour les organisations syndicales et de deux représentants des organisations patronales ;

b) dans les cantons où en plus des associations de menuiserie, ébénisterie et charpenterie ainsi que de plâtrerie-peinture, dès que 3 associations d'autres métiers sont affiliées, de trois représentants pour les organisations syndicales et de trois représentants des organisations patronales.

Le président est nommé alternativement dans chacune des délégations pour une période de 2 ans. La CPP-SOR édicte un règlement d'organisation pour son activité.

2. Secrétariat

Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand est assuré par une des parties signataires de la présente convention, désignée par la CPP-SOR. Le secrétaire de la CPP-SOR siège avec voix consultative.

3. Réunions

La CPP-SOR se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente jours qui suivent la demande adressée au secrétariat de la CPP-SOR.
La CPP-SOR se réunit au moins une fois par année.

4. Compétences et tâches

Les organes de la CPP SOR ont *notamment* les compétences et les tâches suivantes :

a) garantir l'application uniforme de la présente convention. *À cet effet, ils émettent des directives à l'attention des commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) ;*

b) les différends intervenants entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la CPP-SOR. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La CPP-SOR se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord. En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la CPP-SOR, les parties soumettront leur litige au Tribunal arbitral romand dans les 30 jours, par écrit et avec motif, conformément à l'art. 49 ci-après. Le recours au Tribunal fédéral est réservé (art. 389 CPC) ;

c) La commission paritaire est aussi compétente pour :

I. octroyer, bloquer ou invalider la carte professionnelle ;

II. vérifier les conditions relatives à l'obtention de la carte professionnelle ;

III. traiter les mutations et modifications relatives à la carte professionnelle ;

IV. édicter un règlement d'application des dispositions de la présente convention et de son annexe ;

V. prononcer une peine conventionnelle en cas de violation des conditions prévues pour l'obtention de la carte ;

VI. dénoncer aux autorités compétentes les éventuelles violations d'obligations légales et conventionnelles.

d) elle décide de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires ;

e) ils préavisent les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci ;

f) ils statuent sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention ;

g) elle édicte un règlement des peines conventionnelles ;

h) elle approuve les règlements des Commissions professionnelles paritaires cantonales ;

i) elle réunit les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales et les met à disposition des parties à la présente convention ;

j) elle édicte le règlement du fonds paritaire romand, gère le fonds paritaire romand et établit le budget et le compte de l'exercice annuel ;

k) elle définit la clé de répartition des frais à charge des fonds paritaires cantonaux pour le fonctionnement de la CPP-SOR et du Tribunal arbitral romand ;

l) elle surveille les activités des groupes de gestion de la solution de branche du bois et de la plâtrerie-peinture de Suisse romande dans le cadre de la directive CFST 6508.

5. Financement

Les frais liés au fonctionnement de la CPP-SOR sont pris en charge par les fonds paritaires cantonaux *selon une clé de répartition définie par la CPP-SOR.*

6. Décisions

Les décisions se prennent à la majorité des voix de chacune des deux délégations patronales d'une part et syndicale d'autre part.

Art. 49 Tribunal arbitral romand

1. Constitution

Les litiges entre les parties signataires de la présente convention pouvant découler de l'application ou de l'interprétation de cette dernière sont soumis à un Tribunal arbitral romand qui sera constitué à cet effet dans les trente jours à compter de la demande déposée par la partie la plus diligente.

2. Procédure

Le Tribunal arbitral romand applique les règles de procédure des art. 353 à 398 du Code de procédure civile (CPC). Le tribunal garantit le traitement, en français ou en allemand, des litiges qui lui sont soumis.

3. Composition

Le Tribunal arbitral romand est composé d'un président, choisi en la personne d'un juriste et de quatre membres, dont deux proposés par les associations patronales et deux proposés par les syndicats.

En cas de désaccord quant au choix du président, celui-ci sera désigné par le président de la Cour civile du Tribunal du canton où siège le Tribunal arbitral. Lors de sa décision, le Tribunal cantonal pourra prendre en considération les éventuelles propositions formulées par les parties contractantes.

Le greffier du Tribunal arbitral romand est désigné par le président dudit tribunal.

4. Composition restreinte

Les parties au litige porté devant le Tribunal arbitral romand peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du seul président de cette autorité.

5. Rémunération

Le président, les membres et le greffier du Tribunal arbitral romand sont rémunérés par la CPP-SOR.

6. Traitement des litiges

Le président réunit le Tribunal arbitral romand dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte. Le président a la charge de fournir sans délai à la Commission professionnelle paritaire concernée l'entier des sentences et des décisions du Tribunal arbitral romand entrées en force.

7. Compétences et tâches

Le Tribunal arbitral romand a les compétences et assume les tâches suivantes :

a) Il tranche lors de litiges ou divergences d'opinions entre les parties contractantes si la CPP-SOR ne trouve pas de terrain d'entente.

b) Il statue sur les frais et dépens.

c) Il peut infliger les frais du tribunal à charge de l'une et/ou l'autre partie.

8. Décisions

Les décisions du Tribunal arbitral sont définitives et exécutoires, sous réserve d'un recours auprès du Tribunal fédéral (art. 389 CPC).

Art. 50 Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)

1. Organisation

Dans les différents cantons soumis à la présente convention, les parties contractantes désignent des Commissions professionnelles paritaires cantonales dont la composition, les tâches d'organisation et la procédure sont fixées par des règlements particuliers édictés dans chaque canton par les organisations patronales et syndicales concernées. Ces règlements sont soumis pour approbation à la CPP-SOR.

2. Tâches

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont *notamment* les suivantes :

a) procéder à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises liées par la présente convention, *y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire*.

b) obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Elles peuvent, entre autres, exiger des employeurs la production des fiches de salaire, contrat de travail, décompte d'heures, attestation relative à la durée des vacances, contrat d'assurance maladie perte de gain, contrat d'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et règlements ad hoc ainsi que la fourniture de preuves relatives au paiement des charges sociales conventionnelles.

c) prononcer des amendes conventionnelles *conformément au règlement prévu au sens de l'art. 48 al. 4 lit. g)* et des frais de contrôle. *S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, les CPPC condamnent les employeurs en faute à verser les montants dus aux travailleurs et non payés. Les CPPC bonifient leur dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés ;*

d) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention ;

e) la prise des mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions ;

f) l'établissement d'un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel ;

g) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels ;

h) l'administration et la gestion des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel ;

i) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;

j) l'intervention, sur requête, comme organes de médiation ou de conciliation extrajudiciaire lors de différends collectifs ;

k) l'exécution des directives de la CPP-SOR.

Remarque : les lit. f), g) et h) ci-dessus ne s'appliquent pas au canton de Vaud.

3. Financement

Les frais liés au fonctionnement des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont pris en charge conformément aux dispositions définies dans les règlements cantonaux.

Art. 51 Instances de recours

1. Tribunaux arbitraux cantonaux

a) Organisation

- *Les parties contractantes de la présente convention constituent un ou deux tribunaux arbitraux sur le territoire contractuel de chaque Commission professionnelle paritaire (sauf pour le canton de Genève, voir art. 51 al.2).*

b) Composition

- *Ces tribunaux arbitraux cantonaux se composent d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul en compagnie de son greffier.*

c) Compétences

- *Toute décision d'une Commission professionnelle paritaire cantonale est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les 30 jours auprès du Tribunal arbitral cantonal.*
- *Le Tribunal arbitral cantonal tranche les différends en cas de recours contre les décisions de la Commission professionnelle paritaire cantonale.*
- *Il traite les plaintes de la Commission professionnelle paritaire cantonale contre les employeurs ou les travailleurs en cause.*

d) Procédure

- *Le Tribunal arbitral cantonal applique la procédure résultant des dispositions sur l'arbitrage (partie 3, titre 1, articles 353 à 398 du code de procédure civile (CPC)).*
- *Le for juridique se trouve au siège de la Commission professionnelle paritaire cantonale compétente.*

2. Chambre des relations collectives de travail (CRCT) dans le canton de Genève.

Toute décision de la commission professionnelle paritaire cantonale (CPSO) est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les trente jours, dès notification, auprès de la Chambre des relations collectives du travail (CRCT).

La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance d'arbitrage.

En cas de différend avec une entreprise ayant son siège à l'étranger ou dans un autre canton que Genève ou un travailleur domicilié à l'étranger ou dans un autre canton que Genève, le for juridique se trouve au siège de la CPSO.

Art. 52 Peine conventionnelle

1. Les peines conventionnelles sur l'ensemble du territoire romand sont fixées sur la base d'un règlement établi par la commission professionnelle paritaire du second-œuvre romand.

2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de CHF 30'000 au plus par cas d'infraction, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de CHF 30'000 si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

3. Ce montant peut être porté à CHF 120'000 en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de CHF 120'000 si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

4. Le montant de l'amende peut être encaissé immédiatement après constat de l'infraction conventionnelle. Dans ce cas, une quittance est remise à l'employeur concerné avec indication des voies de recours.

Art. 53 Carte professionnelle

1. Les commissions paritaires cantonales peuvent émettre et demander le port sur le chantier d'une carte professionnelle (GE : carte d'identification personnelle).

2. Dans le but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail, notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit, de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et matière de protection des travailleurs et d'assurances sociales, de lutter contre le travail au noir et de permettre une concurrence loyale entre les entreprises soumises au champ de la présente convention collective de travail, il est institué une carte professionnelle ou une carte d'identification personnelle que les entreprises soumises à la présente convention collective de travail remettent à chacun de leurs travailleurs. Cette carte contient le nom et le prénom du travailleur, sa photographie, le nom de son employeur, le numéro de carte, la date d'émission, une interface utilisateur et un système de contrôle d'authenticité. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi. Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide sont autorisés à accéder aux chantiers, aux ateliers ou à tout autre lieu où l'employeur déploie une activité pour des tiers en dehors de son siège, d'un établissement stable ou du lieu habituel de rassemblement des

travailleurs. L'annexe IX à la présente convention collective et en faisant partie intégrante définit :

- *les conditions relatives à l'octroi, au blocage et au retrait de la carte professionnelle ;*
- *les droits et obligations des employeurs et travailleurs ;*
- *les modalités de la mise en œuvre et du suivi de la carte professionnelle ;*
- *le cercle des personnes et entités devant supporter les frais d'établissement, d'invalidation, de blocage, de modification ou de mutation de la carte professionnelle ;*
- *le cercle des personnes habilitées à procéder aux contrôles au moyen de la carte professionnelle et le cercle des fichiers auxquelles elles peuvent avoir accès ;*
- *les modalités concernant le consentement des personnes au traitement de leurs données, leur droit d'accès au fichier et leur droit de rectification ;*
- *les infractions relatives à la carte professionnelle ou carte d'identification personnelle;*
- *les modalités à respecter en cas de perte, de destruction, ou de vol de la carte professionnelle ou carte d'identification personnelle.*

Art. 54 Devoirs de l'adjudicataire

1. *L'adjudicataire doit informer ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les dispositions de la présente convention collective. Lorsque ce devoir d'information est négligé, il s'expose à une amende.*

2. *L'adjudicataire remet à ses sous-traitants qui entrent dans le champ d'application de la présente convention un exemplaire de ladite convention.*

- *Les sous-traitants doivent présenter à l'adjudicataire l'engagement à respecter la présente CCT et les attestations de paiement des charges sociales.*
- *S'il s'agit d'une entreprise dont le siège est à l'étranger, elle doit présenter à l'adjudicataire les déclarations visées par l'art. 8b de l'Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (ODét.).*

Les règles ci-avant sont applicables lorsque le sous-traitant confie tout ou partie du travail adjugé à un autre sous-traitant (sous-sous-traitance) et ainsi de suite.

Art. 55 Caution

Afin de garantir l'application de la CCT-SOR et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l'utilisation et l'application sont définies à l'annexe VI.

Art. 56 Avenants cantonaux

Les parties contractantes règlent de manière particulière les problèmes cantonaux spécifiques.

Les dispositions normatives réglées de manière définitive par la convention collective de travail romande ne sont pas admises dans les avenants cantonaux particuliers.

CHAPITRE VI
DISPOSITIONS FINALES

Art. 57 Relations avec des tiers

Les parties s'interdisent réciproquement de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs ou individuellement, soit avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tout autre accord relatif aux rapports de travail.

Art. 58 Interprétation

En cas de désaccord entre les versions française et allemande de la présente convention et de ses annexes, le texte français fait foi.

Art. 59 Adhésion et extension du champ d'application

1. Les parties peuvent autoriser toute association d'employeurs ou de travailleurs à adhérer à la présente convention, à condition que ces associations soient représentatives de la profession et offrent des garanties suffisantes de l'application de cette convention. L'association adhérente a proportionnellement les mêmes droits et obligations que les parties.

2. Les parties s'efforcent d'obtenir par tous les moyens à leur disposition la participation de toutes les entreprises non organisées, ainsi que de celles venant de l'extérieur et exécutant, même occasionnellement, des travaux sur le plan territorial au sens de l'art. premier. Le présent alinéa vaut comme acceptation anticipée des contrats de participation.

Art. 60 Adaptation des salaires

1. Les salaires minima figurent à l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.

2. Les salaires effectifs sont adaptés chaque année pour le premier janvier de l'année suivante sur la base de l'indice des prix à la consommation (valeur fin août), pour la première fois le 01.01.2025 (indice de référence : IPC 106.4, base décembre 2020).

3. Les parties entameront des négociations sur les salaires effectifs dans les cas suivants :
   - *Situations économiques et conjoncturelles particulières,*
   - *Variation d'indice supérieure à 1.5 %.*

4. Le montant de l'adaptation des salaires effectifs pour chaque salarié se détermine en CHF sur la base du salaire minimum de la classe A (Annexe II).

5. Conformément aux dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus, les salaires effectifs au 31 décembre 2023, de tous les salariés, sont augmentés de CHF 0.70/heure au 1er janvier 2024.

5bis Avec cette augmentation, l'indice des prix à la consommation, valeur fin août 2023 (indice de référence : IPC 106.4, base décembre 2020), est entièrement compensé.

6. *De plus,* chaque salarié voit son salaire revalorisé de CHF 0.25 de l'heure au 1er janvier des années 2025 à 2027.

7. Pour les salariés dont le salaire effectif est supérieur de 20% au salaire minimum de la classe A (Annexe II), l'employeur a la possibilité de n'appliquer les augmentations des salaires effectifs négociées qu'à raison de 50% (Annexe IX).

8. *Le montant définitif des adaptations des salaires effectifs selon les dispositions des art. 60 al.3 et 60 al 6 est fixé chaque année dans l'annexe IX de la présente CCT.*

Art. 61 Validité

1. La présente convention ainsi que ses annexes entrent en vigueur le 1er janvier 2024. Elles sont valables jusqu'au 31 décembre 2027.

2. La présente CCT ainsi que ses annexes sont résiliables totalement ou partiellement au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties, trois mois au moins avant la fin d'une année civile, pour la première fois au 31 décembre 2027. En cas de résiliation partielle par l'une des parties, l'autre partie dispose d'un nouveau délai de résiliation de 30 jours.

3. Sauf avis de résiliation ou signature d'une nouvelle CCT, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.

4. Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, le 29 septembre 2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND ŒUVRE ROMAND
Annexe I

DÉCLARATION DES POINTS ESSENTIELS DU CONTRAT DE TRAVAIL
(selon art. 6) CONCLU ENTRE

L'employeur	
Nom/raison sociale	……
Adresse	……..
Localité	……..

et

Le travailleur			
Nom	……	*Prénom*	……
Adresse	……		
Localité	……		
Lieu d'origine	……	*État civil*	…….
Date de naissance	……	*No AVS*	…….

1. Début du rapport de travail : ……
2. Fonction du travailleur : ……
3. Classe de salaire : ……
4. Salaire : CHF …… heure/mois
5. En cas de temps partiel, indiquer :
   - durée hebdomadaire : …….
   - les jours ou demi-jours de présence : ……
6. Lieu d'engagement (succursale, atelier, siège social) :…….
7. Les éventuels suppléments salariaux et la durée du travail sont régis par la Convention collective de travail du second-œuvre romand.
8. L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par la convention collective de travail du second-œuvre romand.
9. Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les partenaires sociaux contractants pourraient apporter à cette convention.

Lieu, date :

……

Signature du travailleur *Timbre et signature de l'employeur*

……. …….

Cette déclaration doit être remplie en 2 exemplaires. Un pour l'employeur, l'autre pour le travailleur. Des formulaires ad hoc peuvent être obtenus auprès des secrétariats des commissions professionnelles paritaires cantonales.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND ŒUVRE ROMAND

Annexe II

SALAIRES MINIMA AU 1er JANVIER 2024

Voir plus bas pour les salaires minima applicables dès 2026

Tous les cantons [1, 2] **Métiers du second œuvre**

		Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
nbr d'heures par mois	177.7	Minima		-5%		-10%			
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe A		5'331	**30.00**	5'064	**28.50**	4'798	**27.00**		
Travailleur Classe CE	10%	5'864	**33.00**	sous réserve des conditions de l'art. 18.4					
				-8%		-10%		-12%	
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience	
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur selon art.18.5		5'331	**30.00**	4'905	**27.60**	4'798	**27.00**	4'691	**26.40**
				-10%		-20%			
				2ème année après AFP		1ère année après AFP			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	4'905	**27.60**	4'416	**24.85**	3'927	**22.10**		
Travailleur Classe B	-8%	4'905	**27.60**						
				-10%		-15%			
		dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe C	-15%	4'531	**25.50**	4'078	**22.95**	3'856	**21.70**		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B
se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette échéance.

Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al.7 est de CHF 36.00.- /h. (6'397.20 par mois)

[1]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).

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

Ce tableau ne tient pas compte du salaire minimum cantonal genevois ou neuchâtelois

Genève [1]

Courtepointière = -10% du sal. Inter.

		Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
nbr d'heures par mois	177.7	Minima		-5%		-10%			
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe A		4'798	**27.00**	4'558	**25.65**	4'318	**24.30**		
Travailleur Classe CE	10%	5'278	**29.70**	sous réserve des conditions de l'art. 18.4					
				-8%		-10%		-12%	
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience	
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur selon art.18.5		4'798	**27.00**	4'416	**24.85**	4'318	**24.30**	4'220	**23.75**
				2ème année après AFP		1ère année après AFP			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	4'416	**24.85**						
Travailleur Classe B	-8%	4'416	**24.85**						
		dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe C	-15%	4'078	**22.95**						

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B
se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette échéance.

Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al.7 est de CHF 32.40.- /h. (5'757.50 par mois)

[1]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).

Ce tableau ne tient pas compte du salaire minimum cantonal genevois

ANNEXE II

SALAIRES MINIMA AU 1er JANVIER 2026

Tous les cantons — **Métiers du second œuvre**

		Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
nbr d'heures par mois	177.7	Minima		-5%		-10%			
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe A		5'509	**31.00**	5'233	**29.45**	4'958	**27.90**		
Travailleur Classe CE	10%	6'060	**34.10**	sous réserve des conditions de l'art. 18.4					
				-8%		-10%		-12%	
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience	
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur selon art.18.5		5'509	**31.00**	5'064	**28.50**	4'958	**27.90**	4'851	**27.30**
				-10%		*-20%*			
				2ème année après AFP		1ère année après AFP [1]			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	5'064	**28.50**	4'558	**25.65**	*4'052*	***22.80***		
Travailleur Classe B	-8%	5'064	**28.50**						
				-10%		*-15%*			
		dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans [1]			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe C	-15%	4'682	**26.35**	4'211	**23.70**	*3'980*	***22.40***		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B
se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette

échéance. Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al.7 est de CHF 37.20.- /h. (6'610.45 par mois)

[1]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).

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

Genève **Courtepointière = -10% du sal. Inter.**

		Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
nbr d'heures par mois	177.7	Minima		-5%		-10%			
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe A		4'958	**27.90**	4'709	**26.50**	4'460	**25.10**		
Travailleur Classe CE	10%	5'455	**30.70**	sous réserve des conditions de l'art. 18.4					
				-8%		-10%		-12%	
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience	
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur selon art.18.5		4'958	**27.90**	4'558	**25.65**	4'460	**25.10**	4'363	**24.55**
				-10%		*-20%*			
				2ème année après AFP		1ère année après AFP			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	4'558	**25.65**	*4'105*	**23.10**				
Travailleur Classe B	-8%	4'558	**25.65**						
				-10%		*-15%*			
		dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans [1]			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe C	-15%	4'211	**23.70**						

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B
se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette échéance.

Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al.8 est de CHF 33.50.- /h. (5'952.95 par mois)

[1]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).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe III

JOURS FÉRIÉS

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après CCT) fixent en application de l'art. 21 de la CCT, les 9 jours fériés suivants :

FR Partie catholique	FR Partie protestante	GENEVE	JURA	JU / BE	NE	VS	VD
1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier
	2 janvier		2 janvier	2 janvier			2 janvier
					1er mars		
						19 mars	
Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint		Vendredi Saint
Lundi de Pâques	Lundi de Pâques	Lundi de Pâques	Lundi de Pâques	Lundi de Pâques	Lundi de Pâques		Lundi de Pâques
			1er mai	1er mai	1er mai		
Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension
Fête Dieu						Fête Dieu	
	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte		Lundi Pentecôte
1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août
						Assomption	
		Jeudi du Jeûne GE					Lundi du Jeûne fédéral
Toussaint						Toussaint	
Immaculée Conception						Immaculée Conception	
Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël
	26 décembre						
		31 décembre					
9	**9**	**9**	**9**	**9**	**9**	**9**	**9**

Dans le canton de Vaud, le vendredi suivant l'Ascension est un jour non travaillé et s'ajoute à la liste des jours indemnisés les années où ces jours ne sont pas tous indemnisés.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe IV

APPRENTIS

Les apprentis sont soumis à la présente CCT (pour Genève, voir annexe V), à l'exception des dispositions suivantes :

Chapitre II – Dispositions matérielles

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail
Art. 7 Temps d'essai
Art. 8 Délais de résiliation
Art. 9 *Licenciement avec effet immédiat*
Art. 10 Protection contre les licenciements
Art. 11 *Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)*

Salaires (à l'exception du canton de Genève)

Art. 13 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard
Art. 14 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable
Art. 18 Classes de salaire
Art. 19 Treizième salaire

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 20 Vacances
Art. 22 Congés de formation

Chapitre III – Obligations générales des employeurs et des travailleurs

Art. 31 Décompte et paiement du salaire

Chapitre IV – Institutions sociales

Art. 39 *Retraite anticipée*
Art. 43 *Caisse de compensation dans le canton de Genève*
Art. 47 *Tribunal arbitral romand*
Art. 56 *Avenants cantonaux*

Annexe I
Déclaration des points essentiels du contrat de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe V

Avenant cantonal genevois

I. Concernant les apprentis

1. Texte de la CCT

Sur le territoire du canton de Genève, les apprentis sont soumis à la convention collective de travail du second œuvre romand, à l'exception des articles suivants :

Chapitre II – Dispositions matérielles

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail
Art. 7 Temps d'essai
Art. 8 Délais de résiliation
Art. 9 *Licenciement avec effet immédiat*
Art. 10 Protection contre les licenciements
Art. 11 *Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)*

Salaires

Art. 13 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard
Art. 14 Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable
Art. 18 Classes de salaire
Art. 19 Treizième salaire

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 20 Vacances
Art. 22 Congés de formation

Chapitre III – Obligations générales des employeurs et des travailleurs

Art. 31 Paie

Chapitre IV – Institutions sociales

Art. 39 Retraite anticipée
Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève.

2. Rémunération des apprentis :

À l'exception des courtepointières et décorateurs d'intérieur, les apprentis sont rémunérés de la manière suivante :

		Dès 2024	Dès 2026
1ère année	20% du salaire classe A	CHF 6/heure	CHF 6.20/heure
2ème année	30% du salaire classe A	CHF 9/heure	CHF 9.30/heure
3ème année	50% du salaire classe A	CHF 15/heure	CHF 15.50/heure
4ème année	60% du salaire classe A	CHF 18/heure	CHF 18.60/heure

La rémunération mensuelle des apprentis courtepointières et décorateurs d'intérieur est fixée comme suit :

	Décorateur d'intérieur	Courtepointière
1ère année	Fr. 300 / mois	Fr. 300 / mois
2ème année	Fr. 450 / mois	Fr. 400 / mois
3ème année	Fr. 600 / mois	Fr. 700 / mois
4ème année	Fr. 850 / mois	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1ère année des métiers du bois).

3. Vacances des apprentis

Les apprentis ont droit à six semaines de vacances, dont une semaine, en fin d'année, prise chaque année de contrat.

II. Concernant la durée du travail

1. En complément à l'art. 12, les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.

2. En dérogation à l'art. 12 al. 1 lit. e) : « La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 h et 18.00h.

3. En dérogation à l'art. 12 al 2. lit f): " L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 18h00 h du lundi au vendredi ".

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe VI

Caution

Art. 1 Principe

1. Aux fins de garantir les *contributions professionnelles et* les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences contractuelles des commissions professionnelles paritaires cantonales et centrale (CPPC et CPP-SOR), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties à la CCT sont tenues de déposer avant le début des travaux dans le champ d'application de l'extension, auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale (CPP-SOR) une caution se montant au maximum à CHF10'000.- ou l'équivalent en euros. La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPP-SOR est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. La caution déposée en espèces sera placée par la CPP-SOR sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.

2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2'000.- francs. Cette exonération est valable par année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2'000.- francs et 20'000.- francs par année civile, le montant de la caution à fournir est de 5'000.- francs. Si le volume des commandes excède 20'000.- francs, la caution de 10'000.- francs doit être versée intégralement. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2'000.- francs, il devra être présenté à la CPP-SOR.

3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution doit aussi être prise en considération en présence d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. L'apport de la preuve sur le versement déjà effectué d'un montant de cautionnement incombe à l'entreprise.

Art. 2 Utilisation

La caution sert au remboursement des prétentions dûment justifiées des commissions professionnelles paritaires (CPP-SOR et CPPC) dans l'ordre suivant :

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ;

2. règlement des contributions conformément à l'art. 42 CCT.

Art. 3 Accès

La CPP-SOR a accès dans les 10 jours à la prestation de garantie, quelqu'en soit la forme, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

lorsque la décision d'une commission professionnelle paritaire cantonale (CPPC) a constaté une infraction à la CCT et qu'elle a été notifiée à l'entreprise moyennant l'énoncé des moyens de droit (art. 47 et ss CCT) et

1. que l'entreprise a renoncé à recourir respectivement que le délai de recours a expiré et que dans le délai fixé la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés ou

2. qu'après avoir épuisé les moyens de droit (recours), la décision de la CPPC est exécutoire, respectivement que le délai de paiement fixé par la CPPC n'est pas respecté et que, partant, le montant de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus n'ont pas été versés ou

3. qu'après sommation écrite la contribution professionnelle au sens de l'art. 42 CCT n'a pas été versée dans le délai imparti.

Art. 4 Procédure

1. Emploi de la caution

   Si les conditions visées à l'article 3 sont remplies, la CPP-SOR est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution aux frais d'exécution due), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.

2. Reconstitution de la caution

   L'entreprise est tenue de reconstituer la caution utilisée dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

3. Libération de la caution

   La caution est libérée :

   a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine du second œuvre romand ;

   b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire ; et aux conditions cumulées suivantes :

      1. les contributions aux frais d'exécution (art 42 CCT) ont été payées dans les règles ;

      2. la commission professionnelle paritaire (CPPC et/ou CPP-SOR) ne constate aucune violation des dispositions de la CCT.

   c) L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou, le cas échéant, la cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée.

Art. 5 Sanctions pour non-dépôt de la caution

Si, en dépit d'un rappel, l'entreprise ne fournit pas la caution requise, cette infraction à la CCT est passible d'une peine conventionnelle accompagnée de frais de traitement.

Art. 6 Gestion des cautions

La CPP-SOR est autorisée à déléguer la gestion des cautions partiellement ou en totalité.

Art. 7 For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPP-SOR au Mont-sur-Lausanne. Seul le droit Suisse est applicable.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten le 29 septembre 2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe VII

Saisie et rémunération du temps de travail (horaire standard, payé à l'heure)

L'annexe VII - Saisie et rémunération du temps de travail (horaire standard, payé à l'heure) est disponible sur le site www.secondoeuvreromand.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe VIII

Indemnités de repas

Art. 1

Les dispositions de l'article 23 doivent être appliquées comme suit.

C'est l'employeur qui décide entre les deux solutions suivantes présentées schématiquement :

Solution A
le travailleur est prié de revenir à l'atelier (ou à son domicile) pour manger.
Dans ce cas, l'indemnité de repas n'est pas payée, mais le déplacement du travailleur du chantier à l'atelier (ou à son domicile) l'est.

Travail sur chantier	déplacement du chantier à l'atelier	pause de midi défini dans l'entreprise	déplacement de l'atelier au chantier	Travail sur chantier
Payé		repas pas indemnisé	Payé	

Solution B
le travailleur est prié de manger à l'extérieur
Dans ce cas, l'indemnité de repas (CHF 18.00) est payée, mais le travailleur quitte le chantier à l'heure du début de la pause officielle et reprend le travail à la fin de la pause. (le déplacement éventuel est à sa charge et fait partie de la pause)

Travail sur chantier	pause de midi définie dans l'entreprise	Travail sur chantier
Payé	repas CHF 18.00 indemnisé	Payé

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

Annexe IX

Adaptations annuelles des salaires effectifs

Adaptation des salaires effectifs au 1er janvier 2024

Les salaires effectifs au 31 décembre 2023 de tous les salariés assujettis à la CCT sont augmentés de CHF 0.70 de l'heure (177.7h/mois).

Adaptation des salaires effectifs au 1er janvier 2025

Les salaires effectifs au 31 décembre 2024 de tous les salariés assujettis à la CCT sont augmentés de CHF 0.60 de l'heure (177.7h/mois).

Les adaptations des salaires effectifs du 1er janvier 2026 au 1er janvier 2028 sont à retrouver sur le site du second œuvre romand : www.secondoeuvreromand.ch

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Bern und Olten am 29. Septembre 2023

Convention collective pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand (CCRA-SOR) (valable dès le 1er janvier 2025)

conclue entre

- **Les associations patronales soussignées du second œuvre romand ;**
- **Les associations patronales soussignées du second œuvre tessinois ;**
- **Les associations patronales soussignées du second œuvre bâlois**

d'une part

et

- **Le Syndicat Unia, à Berne**
- **SYNA**, **Syndicat interprofessionnel, à Olten**

d'autre part

A. Préambule

En vue de tenir compte de la sollicitation physique des travailleurs du second œuvre romand et de permettre au personnel de chantier et d'atelier de prendre une retraite anticipée financièrement supportable, les associations patronales signataires de la CCT du second œuvre romand et les syndicats UNIA et SYNA ont conclu le 29 septembre 2023, en s'appuyant sur la convention collective du second œuvre romand (CCT-SOR) la convention collective pour la retraite anticipée du second œuvre romand (ci-après CCRA-SOR).

B. Champ d'application

Art. 1 Du point de vue du genre de travaux et du territoire

1. La CCRA-SOR s'applique aux entreprises suisses et étrangères, respectivement à leurs parties d'entreprises ainsi qu'aux sous-traitants et aux tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs ayant une activité en particulier dans les secteurs suivants :

Branches d'activités / Cantons	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS	BL	BS	TI
a)Menuiserie-ébénisterie et charpenterie, y compris: - Fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC. - Fabrication, réparation et/ou restauration de meubles. - Fabrication, et/ou pose de meubles de cuisine. - Parqueterie, en tant qu'activité accessoire. - Fabrication de skis. - Fabrication et/ou pose d'agencement intérieur et d'agencement de magasins, d'installation de saunas. - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois, exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles. - Taille de charpente. - Constructions en bois et de maisons à ossature bois. - Travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles.	X	X	X	X	X	X	X			
b)Vitrerie et techniverrerie, y compris : - Travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de vitrerie et techniverrerie.	X	X	X	X	X	X	X		X	
c. Plâtrerie et peinture, y compris : - Staff et éléments décoratifs. - Fabrication et pose de plafonds suspendus et plaque pour galandage. - Pose de papiers peints. - Isolation périphérique. - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois. - Travaux de sablage. - Travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de plâtrerie et peinture.	X	X			X	X	X	X	X	
d. Carrelage y compris : - Travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de carrelage.	X	X	X			X		X	X	X
e. Couverture, y compris : - Travaux de l'enveloppe du bâtiment, ce terme incluant les toitures inclinées, les toitures plates, les sous-toitures et l'habillage des façades (comprenant la sous-couche et l'isolation contre la vapeur). - Travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de couverture.		X							X	

Branches d'activités / Cantons	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS	BL	BS	TI
f. Revêtements de sols et pose de parquets, y compris travaux de désamiantage exécutés par les entreprises de revêtements de sols et pose de parquets	X	X	X	X	X	X	X		X	X
g. Techniques du bâtiment : - Ferblanterie / couverture métallique. - Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles. - Chauffage. - Climatisation / froid. - Ventilation. - Photovoltaïque.										X
h. Parcs et jardins (créations et entretien), pépinières et arboriculture, y compris ; - Terrains de sport et de jeux. - Pose de piscines préfabriquées. - Arrosage intégré. - Travaux de parcs et jardins réalisés à l'extérieur des garden center.		X								
i. Marbrerie-sculpture.		X			X					
Autres travaux / métiers										
j. Miroiterie.		X				X			X	
k. Etanchéité.	X	X				X				
l. Décoration d'intérieur.		X								
m. Courtepointière.		X								
n. Encadrement.		X								
o. Réparation de stores.		X								
p. Revêtements d'intérieurs.		X								
q. Asphaltage.	X	X				X				
r. Travaux spéciaux de résine.	X	X				X				
s. Fabrication et montage de toitures en matière plastique.									X	X
t. Sculpture et travaux sur pierre naturelle.									X	
u. Pose de sols spéciaux et en linoléum.									X	
v. Plâtrerie y compris : - Stuc. - Construction sèche. - Pose de plafonds. - Enduits.										X

2. Les parties à la présente convention peuvent convenir de l'adhésion à la CCRA-SOR avec d'autres associations d'employeurs. Ces associations peuvent être organisées sur le plan national, régional ou cantonal.

3. Les entreprises non soumises au champ d'application de la CCT-SOR peuvent, avec l'assentiment des parties contractantes, adhérer à la CCRA-SOR. L'adhésion doit être convenue pour au moins dix ans.

Art. 2 Relatif au personnel

1. La présente convention s'applique au personnel d'exploitation occupé ou loué dans les entreprises mentionnées à l'article 1, y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.
2. La convention ne s'applique ni aux employés travaillant de manière exclusive dans les parties techniques et commerciales de l'entreprise ni aux apprentis.

Art. 3 Solution vaudoise

La CCRA-SOR ne s'applique pas aux entreprises soumises à la Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (règlement du fonds de la rente transitoire), aussi longtemps que celle-ci prévoit des prestations au moins équivalentes à celles de la CCRA-SOR.

Art. 4 Extension du champ d'application

Les parties ont déposé une demande d'extension du champ d'application immédiatement après la conclusion de la CCRA-SOR. Elles s'engagent fermement pour obtenir l'extension le plus rapidement possible.

C. Financement

Art. 5 Provenance des ressources

1. *Les ressources pour le financement de la retraite anticipée proviennent principalement du cumul des cotisations des employeurs et des travailleurs, de contributions de tiers de même que des revenus de la fortune de la fondation.*

2. *Le financement des prestations est effectué selon le système de la répartition des capitaux de couverture, en ce sens qu'à côté de réserves appropriées ne soient financées par les cotisations dans la période correspondante que les prestations transitoires promises et les cas de rigueur auxquels il faut s'attendre.*

3. *Le règlement de la fondation règle les modalités de vérifications actuarielles (controlling) et la procédure pour assurer les besoins financiers.*

Art. 6 Cotisations

1. La cotisation du travailleur correspond à 1.2 % du salaire déterminant au 1e janvier 2025, à 1,25% dès le 1er janvier 2026 et à 1,3% dès le 1er janvier 2027. La cotisation est déduite chaque mois du salaire.

2. La cotisation de l'employeur est équivalente à la cotisation du travailleur telle que définie à l'alinéa 1.

3. Le salaire AVS est considéré comme salaire déterminant.

Art. 7 Modalités de perception

1. L'employeur doit annoncer l'affiliation du travailleur à la fondation au plus tard le jour qui précède la prise effective d'emploi.

2. L'employeur est redevable envers la fondation RESOR (art. 21) ou ses organes d'encaissement de la totalité des cotisations de l'employeur et des travailleurs.

3. Le règlement de la fondation définit les détails des modalités de perception.

Art. 8 Vérification actuarielle (controlling)

Les règles de base de la vérification actuarielle ci-après sont valables pour assurer un bon développement financier :

a) des statistiques précises doivent être élaborées sur les catégories de travailleurs, en particulier en tenant compte de l'invalidité et de la mortalité,

b) le flux financier doit être surveillé en permanence et de manière systématique et les mesures qui s'imposent doivent être demandées aux associations fondatrices, respectivement aux parties à la CCRA-SOR,

c) la vérification actuarielle, soutenue et accompagnée par les experts externes désignés par le conseil de fondation doit livrer des données de base permettant à la fondation de prendre des décisions relatives au plan de prestations au plus tard à fin juin de l'année précédente.

D. Prestations

Art. 9 Principe

Les prestations sont accordées dans le but de permettre au travailleur de prendre une retraite anticipée trois ans avant l'âge ordinaire de la retraite AVS et d'en atténuer les conséquences financières.

Art. 10 Genres de prestations

Seules les prestations suivantes sont versées :

a) des rentes transitoires;

b) des participations forfaitaires aux charges sociales des rentiers ;

c) le remboursement des cotisations pour les bonifications de vieillesse LPP;

d) des prestations de remplacement dans des cas de rigueur.

Art. 11 Rente transitoire

1. Le travailleur peut faire valoir son droit à une rente transitoire lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

a) il est à 3 ans, au plus, de l'âge ordinaire de la retraite AVS ;

b) il a travaillé dans une entreprise selon le champ d'application de la CCRA pendant au moins 20 ans et de manière ininterrompue pendant les 10 dernières années précédant le versement des prestations ;

c) il renonce définitivement, sous réserve de l'art. 12, à toute activité lucrative.

2. Le travailleur qui ne remplit pas complètement le critère d'occupation (al. 1 lit. b) du présent article) peut faire valoir son droit à une rente transitoire réduite proportionnellement lorsqu'il a travaillé pendant 10 ans au moins au cours des 20 dernières années dans une entreprise soumise à la présente CCRA-SOR, mais de manière ininterrompue pendant les dix dernières années précédant le versement des prestations.

Art. 12 Activités permises

1. Le bénéficiaire d'une rente au sens de la CCRA-SOR a l'interdiction d'exercer toute activité pour des tiers dans un des métiers soumis au champ d'application de la présente CCRA.

2. Il peut exercer une autre activité lucrative dépendante ou indépendante avec un revenu maximum de CHF 7'200.-- par année, sans perte de la prestation de rente transitoire.

3. L'assuré au bénéfice d'une rente réduite ou partielle peut avoir une activité salariée pour autant que l'ensemble de ses revenus n'excède pas le montant de la rente transitoire maximale majoré du montant prévu à l'alinéa 2.

Art. 13 Rente transitoire complète

1. La rente transitoire complète consiste en :

   80 % du salaire moyen annuel convenu par contrat, sans allocations, indemnités pour heures de travail supplémentaires, etc. (salaire de base déterminant pour la rente).

2. La rente transitoire complète (c'est-à-dire avant réduction éventuelle pour année manquante selon l'art. 14) ne peut cependant être inférieure ou supérieure aux limites suivantes :

   a) 80 % du salaire de base déterminant pour la rente, mais au minimum CHF 3'800 par mois,

   b) 80 % du salaire de base déterminant pour la rente, mais au maximum CHF 4'800 par mois.

3. Le règlement de la fondation RESOR définit la procédure à suivre lorsque le salaire annuel a subi de fortes variations au cours des trois dernières années.

Art. 14 Rente transitoire réduite

1. Reçoit une rente transitoire réduite de 1/20 par année manquante, celui qui remplit les conditions de l'art. 11 al. 2.

2. Pour les personnes qui ont exercé par année une activité soumise à la CCRA-SOR inférieure à 100% à cause d'un engagement saisonnier, de l'exercice de différentes fonctions dans l'entreprise selon le champ d'application de la CCRA-SOR ou qui sont employées à temps partiel, les prestations sont réduites. La somme de toutes les prestations précédentes, y compris celles de la fondation Resor ne peut cependant pas dépasser la rente maximale à laquelle l'assuré aurait droit s'il avait travaillé à 100%. La fondation Resor est habilitée à réduire ses prestations en conséquence.

3. L'assuré malade ou accidenté qui bénéficie de prestations de la part de l'assurance maladie perte de gain, de l'AI ou de l'assurance accident ne peut prétendre à des prestations de préretraite que pour sa capacité de gain résiduelle.

Art. 15 Participation forfaitaire aux charges sociales

L'assuré reçoit une participation forfaitaire aux charges sociales de rentier d'un montant de CHF 50.- par mois. Elle est versée en sus de la rente.

Art. 16 Subsidiarité

Les rentes transitoires peuvent être réduites si elles se cumulent avec d'autres prestations contractuelles ou légales. Le règlement de fondation fixe les détails de la coordination.

Art. 17 Compensation des bonifications de vieillesse LPP

La fondation RESOR (art. 21) prend en charge durant la période de versement de la rente les cotisations à l'institution de prévoyance. Ce montant ne peut en aucun cas excéder les 10 % du salaire déterminant pris en compte pour fixer la rente transitoire de retraite anticipée.

Art. 18 Maintien de l'affiliation à l'institution de prévoyance professionnelle

L'ayant droit doit indiquer à la fondation le nom de son institution de prévoyance précédent la préretraite pour permettre à la fondation le versement des cotisations fixées à l'art. 17 ci-dessus.

Art. 19 Prestations de remplacement dans des cas de rigueur

1. Le conseil de fondation peut octroyer des prestations de remplacement dans des cas de rigueur aux travailleurs qui ont dû cesser contre leur volonté et de manière définitive leur activité dans le second œuvre (par ex. faillite de l'employeur, licenciement, décision d'inaptitude de la SUVA (CNA) ou de l'assureur perte de gain maladie).

2. Le versement de la prestation de remplacement dans des cas de rigueur exclut toute autre prestation de la fondation RESOR.

Art. 20 Procédure de demande et contrôles

1. Pour recevoir des prestations, l'ayant droit présente une demande et rend plausible sa légitimité.

2. Les prestations de la fondation RESOR versées sans qu'il y ait eu un droit selon la présente convention doivent être remboursées.

3. Le règlement de la fondation fixe les détails.

E. Application

Art. 21 Fondation RESOR

1. Les parties conviennent de l'application commune au sens de l'art. 357b) du Code des Obligations.

2. La « Fondation pour la retraite anticipée en faveur des métiers du second œuvre romand » (RESOR) est chargée d'appliquer et de faire appliquer la présente CCRA-SOR. Dans ce but, les parties à la présente CCRA-SOR lui confèrent tous les droits nécessaires.

3. La fondation peut céder à des tiers les activités de contrôle et d'encaissement. Les contrôles d'application peuvent être délégués aux commissions professionnelles paritaires formées pour le contrôle de la CCT-SOR ou pour celui des conventions collectives conclues par les autres associations signataires de la présente CCRA-SOR.

4. *Les organes d'application des CCT au sens de l'alinéa 3 ci-dessus annoncent, spontanément et immédiatement, à la fondation RESOR toutes les violations de la présente convention qu'ils constatent dans le cadre des contrôles d'application des CCT.*

Art. 22 Conseil de fondation

1. Le conseil de fondation est responsable de l'administration.

2. Le conseil de fondation a la responsabilité des contrôles. Il peut faire exécuter ces contrôles par des instances compétentes.

3. *Le conseil de fondation promulgue les règlements nécessaires pour la mise en œuvre. Il prend l'avis des parties contractantes avant de prendre une décision. Le règlement RESOR (Règlement relatif aux prestations et aux cotisations de la fondation pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand) ne peut être modifié qu'avec l'assentiment des parties contractantes.*

4. *Le règlement peut définir de manière plus précise les détails concernant le recouvrement des cotisations, les conditions de prestation et le versement des prestations.*

Art. 23 Sanctions en cas de violation de la convention

1. Les atteintes aux obligations découlant de cette convention peuvent être sanctionnées par les instances d'application d'une amende conventionnelle jusqu'à CHF 60'000. L'al. 2 demeure réservé.

2. Les violations conventionnelles consistant en l'absence de décompte de cotisations ou un décompte insuffisant peuvent être sanctionnées par une amende conventionnelle allant jusqu'au double des montants manquants.

3. Les contrevenants supportent les frais de contrôle et de procédure.

4. *Le montant de l'amende conventionnelle est fixé conformément aux peines conventionnelles prévues par la CCT de la branche applicable.*

5. *Le paiement de l'amende conventionnelle ne dispense en aucun cas du respect des dispositions conventionnelles.*

6. *Les amendes conventionnelles servent à la couverture de frais.*

Art. 24 Compétence juridictionnelle

1. L'interprétation relative à la présente CCRA-SOR est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand.

2. En cas de divergences entre les versions française, allemande et italienne de la présente convention collective, la version française fait foi.

F. Dispositions finales

Art. 25 Changement de dispositions légales

En cas de changement de dispositions légales ayant des effets sur la présente convention, les parties contractantes négocient à temps les adaptations nécessaires.

Art. 26 Entrée en vigueur et durée de la convention

1. La CCRA-SOR entre en vigueur le 1er janvier 2019. Elle remplace la CCRA-SOR en vigueur depuis le 1er janvier 2004, valable et déclarée de force obligatoire jusqu'au 31 décembre 2018.

2. La CCRA-SOR est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être résiliée par lettre signature pour le 30 juin de chaque année par les parties contractantes en respectant un délai de 6 mois, la première fois le 30 juin 2028.

Fribourg, le 29 septembre 2023

CPP
CCT
CCRA
SOR

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION

Chemin de Budron H6 | 1052 Le Mont-sur-Lausanne
T 021 501 75 89
info@secondoeuvreromand.ch | www.secondoeuvreromand.ch