

# ECHAFAUDEURS

## CCT nationale

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

## CCT

### Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses

2008 – 2011

#### SESE – SOCIÉTÉ DES ENTREPRENEURS SUISSES EN ÉCHAFAUDAGES

Waldeggstrasse 37  
3097 Liebefeld  
Téléphone / Téléfax 031 992 78 74

#### SYNDICAT UNIA

Strassburgstrasse 11  
8004 Zurich  
Téléphone 044 295 15 15, Téléfax 044 295 15 55

#### SYNDICAT SYNA

Josefstrasse 59  
8005 Zurich  
Téléphone 044 279 71 71, Téléfax 044 279 71 72

---

## Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses 2008 – 2011

passée entre

**La Société des entrepreneurs suisses en échafaudages**

d'une part, et

**le Syndicat UNIA**

**et le Syndicat SYNA**

de l'autre

**valable dès le 1er avril 2008**

## Index

### [Préambule](#)

#### [1. Dispositions générales](#)

- [Art. 1](#)      Champ d'application, extension
- [Art. 2](#)      Fonds paritaire
- [Art. 3](#)      Paix du travail
- [Art. 4](#)      Application de la convention et différends

#### [2. Dispositions matérielles](#)

- [Art. 5](#)      Temps d'essai
- [Art. 6](#)      Résiliation du contrat individuel de travail définitif
- [Art. 7](#)      Protection contre les licenciements
- [Art. 8](#)      Dispositions concernant les horaires de travail

<a href="#">Art. 9</a>	Vacances
<a href="#">Art. 10</a>	Jours fériés
<a href="#">Art. 11</a>	Absences de courte durée
<a href="#">Art. 12</a>	Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires
<a href="#">Art. 13</a>	Salaires
<a href="#">Art. 14</a>	Suppléments de salaire
<a href="#">Art. 15</a>	Allocations, remboursement des frais, dédommagements
<a href="#">Art. 16</a>	Indemnité en cas d'intempéries
<a href="#">Art. 17</a>	Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie
<a href="#">Art. 18</a>	Assurance-accidents
<a href="#">Art. 19</a>	Droit au salaire après le décès du travailleur
<a href="#">Art. 20</a>	Prévoyance professionnelle
<a href="#">Art. 21</a>	Sécurité au travail et protection de la santé
<a href="#">Art. 22</a>	Diligence et fidélité à observer
<a href="#">Art. 23</a>	Non-respect du contrat par l'employeur
<a href="#">Art. 24</a>	Non-respect du contrat par le travailleur
<a href="#">Art. 25</a>	Dispositions d'application
<a href="#">Art. 25.1</a>	Mise en vigueur, durée de la convention
<a href="#">Annexe 1</a>	Tableau déterminant le salaire de vacances
<a href="#">Annexe 2</a>	Mémento « Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie »
<a href="#">Annexe 3</a>	Adresses de la commission professionnelle paritaire et des secrétaires syndicaux

---

## Préambule

Les parties contractantes traiteront désormais en commun les problèmes des travailleurs et des employeurs du montage d'échafaudages en Suisse et tenteront de les résoudre, selon le principe de la bonne foi, dans le cadre de séances qui peuvent être convoquées par chacune des parties lorsque des solutions doivent être trouvées. En cas de divergences sur l'interprétation de la présente Convention collective de travail, la version allemande fait foi.

## 1. Dispositions générales

### Art. 1 Champ d'application, extension

- 1 Du point de vue territorial et du genre d'entreprise : la présente convention collective de travail s'applique aux entreprises de l'industrie du montage d'échafaudages ou aux départements d'entreprises s'occupant du montage d'échafaudages dans toute la Suisse. Son champ d'application s'étend également aux entreprises qui proposent des estrades, des scènes et autres structures portantes temporaires pour des manifestations sportives et culturelles, composées de montants d'échafaudage (domaine des manifestations).  
La présente CCT s'applique également à toutes les entreprises étrangères de l'industrie du montage d'échafaudages qui effectuent des travaux en Suisse, ainsi qu'aux sous-traitants et aux entreprises de travail temporaire qui occupent des travailleurs dans cette branche.
- 2 La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs et apprentis occupés dans des entreprises au sens du premier alinéa.
- 3 Les parties contractantes s'engagent en faveur de l'extension du champ d'application de la présente convention collective de travail.

### Art. 2 Fonds paritaire

- 1 Tous les travailleurs assujettis à la présente CCT doivent payer une cotisation à un fonds géré de façon paritaire. Cette cotisation de Fr. 25.– (pour les apprentis de Fr. 10.–) par mois sera déduite de chaque salaire par l'employeur. Les employeurs concernés versent une cotisation annuelle de Fr. 300.–.

Les moyens du fonds sont, en particulier, engagés pour

- a) l'encouragement à la formation et au perfectionnement professionnels ;
  - b) le recrutement et la promotion de la relève professionnelle ;
  - c) la promotion des mesures de prévention d'accidents et de maladies professionnels ;
  - d) la promotion du label de qualité CPP pour les échafaudeurs ;
  - e) l'accomplissement d'autres tâches à caractère essentiellement social.
- 2 Les détails, tels que les questions d'exécution et les dispositions précises d'affectation, sont consignés dans des statuts et dans un règlement.
  - 3 Le personnel administratif est exempt de l'obligation de cotiser et ne peut pas bénéficier des prestations du fonds paritaire.

### **Art. 2.1 Contribution aux coûts d'exécution**

Pour la couverture des coûts d'exécution de cette CCT et en particulier pour l'accomplissement des tâches en rapport avec la libre circulation des personnes et des services, tous les travailleurs (sans les apprentis) soumis à cette convention doivent verser mensuellement une cotisation de Fr. 5.–. Egalement les entreprises ou les départements d'entreprises soumis à ce contrat versent par travailleur soumis par mois une cotisation de Fr. 5.–. Les entreprises ou les départements d'entreprise assujettis à cette convention versent également une cotisation de Fr. 5.– par travailleur et par mois. L'encaissement sera effectué avec la cotisation au Fonds paritaire.

### **Art. 2.2 Caution**

En guise de garantie des amendes conventionnelles, des frais de contrôle et des coûts administratifs liés à l'exécution de cette CCT, une caution de Fr. 10 000.– est perçue auprès de chaque entreprise ou département d'entreprise travaillant dans le domaine des échafaudages.

Les détails relatifs à l'art. 2, Fonds paritaire, à l'art. 2.1, Contribution aux coûts d'exécution et à l'art. 2.2, Caution, comme toutes les questions concernant l'exécution et l'affectation sont consignés dans des statuts et/ou dans un règlement.

### **Art. 3 Paix du travail**

- 1 Pour sauvegarder la paix du travail profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes tentent de résoudre ensemble les principaux différends et les conflits éventuels, selon les règles de la bonne foi, dans le sens des dispositions concernant l'application de la présente convention collective de travail.
- 2 Pour toute la durée de la présente convention collective de travail, les parties contractantes s'engagent, pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357a, alinéa 2 du Code des obligations (CO). En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telle que mise à l'interdiction ou lock-out, est interdite.

### **Art. 4 Application du contrat et différends**

Les parties contractantes veillent à l'application de la présente convention collective de travail. A cette fin, elles instituent une commission professionnelle paritaire ainsi qu'un tribunal arbitral. Les détails sont traités à l'article 25 de la présente convention.

## **2. Dispositions matérielles**

### **Art. 5 Temps d'essai**

- 1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
- 2 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (article 335b, alinéa 3 du CO).

- 3 Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

## **Art. 6 Résiliation du contrat individuel de travail définitif**

- 1 A l'expiration du temps d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par chacune des parties, en observant les délais de congé suivants :
  - a) dans la première année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
  - b) de la deuxième à la neuvième année de service, le contrat être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;
  - c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
- 2 Demeurent réservés, dans tous les cas, les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 CO ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des articles 337 à 337b du CO.
- 3 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (article 335, alinéa 2 CO).

## **Art. 7 Protection contre les licenciements**

- 1 *Principe* : la résiliation des rapports de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance indemnités journalières ou de l'assurance-accidents obligatoire.
- 2 *Exceptions*
  - 2.1 Si, sur la base d'une expertise médicale (médecin-conseil de la compagnie d'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents SUVA), il est exclu que le travailleur recouvre sa pleine capacité de travail, les rapports de travail peuvent être résiliés sous réserve d'un délai de 60 jours à condition que le travailleur malade soit assuré de pouvoir rester couvert par l'assurance collective d'indemnité journalière de l'entreprise et de percevoir les indemnités journalières jusqu'à expiration de la durée maximale de versement des prestations ou jusqu'à ce qu'il recouvre sa pleine capacité de gain.
  - 2.2 Indemnité journalières et rente d'invalidité : si, outre des indemnités journalières de l'assurance maladie, le travailleur touche une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat de travail à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité, en observant les délais de résiliation ordinaires.
- 3 *Maladie et licenciement* : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c, alinéa 2 CO, durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum au cours de la 2e à la 5e année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la 6e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser (dans la règle générale à la fin d'un mois) ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (dans la règle à la fin du mois).
- 4 *Accident et résiliation du contrat* : si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
- 5 *Dispositions légales* : pour autant que la présente convention collective de travail ne prévoit aucune disposition qui divergente, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment :
  - a) les articles 336 à 336b CO concernant le congé abusif ;
  - b) les articles 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun ;
  - c) les articles 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail.

## **Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail**

- 1 *Définition du temps de travail* : est considéré comme temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur doit être à la disposition de l'employeur.

- 2 *Temps de déplacement* : est considéré comme temps de déplacement, le temps nécessaire pour l'aller du lieu de rassemblement/dépôt au chantier et le retour. Le temps de déplacement est indemnisé selon le salaire de base.
- 3 *Durée annuelle et hebdomadaire du travail* : le total déterminant des heures annuelles de travail à partir du 1er janvier 2002 est de 2 190 heures (365 jours / 7 = 52.14 semaines x 42 heures) temps de déplacement inclus. La pause casse-croûte n'est pas payée et n'est donc pas prise en compte dans le comme temps annuel ou hebdomadaire de travail.
- La durée hebdomadaire du travail est au maximum de 48 h.
- Les heures manquantes imposées par l'employeur ne peuvent être compensées au niveau du salaire ou des vacances (demeure de l'employeur, art. 324 CO), à moins qu'elles ne soient le fait du salarié lui-même.
- 4 Un contrôle de l'horaire de travail (enregistrement du temps de travail) doit être effectué pour chaque travailleur tous les jours et en détail. L'enregistrement du temps de travail porte sur les positions suivantes, vérifiables individuellement :
1. le temps de travail conformément à l'art. 8 (pause casse-croûte non incluse, temps de déplacement inclus) ;
  2. les périodes stipulées aux articles 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 CCT
- L'employeur est contraint d'effectuer un contrôle du temps de travail pour chaque travailleur ; une fois par semestre au moins, sur demande, il est tenu d'informer les travailleurs de l'état de leur temps de travail. Les documents seront conservés pendant cinq ans.
- Si une entreprise n'effectue pas ce contrôle (enregistrement du temps de travail) conformément aux directives, la commission professionnelle paritaire infligera une peine conventionnelle proportionnelle à la taille de l'entreprise, soit entre Fr. 2 000.– et Fr. 10 000.–.
- 5 *Jours chômés* : le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le 1er août sont réputés jours chômés. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. En règle générale, le samedi est aussi un jour chômé. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire ou du secrétariat du syndicat compétent, la veille jusqu'à la clôture des bureaux, au plus tard. Une liste des offices compétents se trouve en annexe III. L'obligation d'annoncer le travail effectué pendant des jours chômés ne s'applique pas au domaine des manifestations.

## Art. 9 Vacances

- 1 *Droit général aux vacances* : le travailleur a droit aux vacances suivantes :

	Travailleur payé au mois	Travailleur payé à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 % du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de travail)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

Le droit aux vacances des apprentis est le même que celui des autres travailleurs.

- 2 Le salaire de vacances fixé en pour cent (pour les travailleurs d'entreprises de travail temporaire ou lorsque les rapports de travail sont résiliés) est calculé selon le tableau de l'annexe I. Pendant la durée des relations de travail, il est formellement interdit de payer en espèces le droit aux vacances. Les jours fériés officiels tombant dans la période des vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.
- 3 *Droits aux vacances au prorata de la période travaillée* : le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'alinéa 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.
- 4 *Empêchement de travailler* : le droit aux vacances payées peut être réduit dans les cas suivants :
- a) empêchement de travailler sans faute du travailleur : si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence

(article 329 b, alinéa 2 du CO).

- b) empêchement de travailler par la faute du travailleur : lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième par mois complet d'absence (article 329b, alinéa 1 du CO).
- 5 *Date des vacances* : la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des désirs justifiés du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutive de vacances doit être accordée (article 329c, alinéa 1 CO).
- 6 *Vacances d'entreprise* : l'employeur discute en temps utile, avec les travailleurs ou leur représentation, de la date d'éventuelles vacances d'entreprise. Lorsque l'entreprise ne travaille pas pendant la semaine de Noël et de Nouvel An, les jours ouvrables sont déduits des vacances dues.
- 7 *Prise de vacances* : les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (article 329d, alinéa 2 du CO).
- 8 *Travail pendant les vacances* : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (article 329d, alinéa 3 du CO).

## **Art. 10 Jours fériés**

- 1 *Jours fériés indemnisés* : les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de huit jours fériés par an.
- 2 *Naissance du droit* : le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :
  - a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
  - b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
  - c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse maladie, de la SUVA ou de l'assurance-chômage.
- 3 *Indemnité forfaitaire* : les entreprises ont la possibilité de verser un forfait de 3 %, en lieu et place des indemnités mentionnées ci-dessus. Ainsi, l'indemnité pour la perte de gain due aux jours fériés officiels est pleinement compensée.

## **Art. 11 Absences de courte durée**

- 1 *Naissance du droit* : les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :

a) lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement :	½ journée
lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour :	1 jour
b) en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant :	1 jour
c) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) :	3 jours
d) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents :	3 jours
e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés :	1 jour
- 2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'article 324a du CO fait loi.
- 3 Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).
- 4 Paiement : le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les

absences justifiées ont eu lieu.

## Art. 12 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires

- 1 *Montant de l'indemnité* : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection suisses obligatoires en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent à :

	Célibataires	Mariées et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue et pour les militaires en service long	50 %	80 %
pendant les autres périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection obligatoires ;		
– pendant les 4 premières semaines	100 %	100 %
– à partir de la 5e jusqu'à la 21e semaine	50 %	80 %

- 2 *Conditions d'indemnisation* : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :
- ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou de service de protection ;
  - durent plus de trois mois y compris la période de service militaire, de service civil ou de service de protection.
- 3 *Calcul de la perte de gain* : la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations pour perte de gain (APG).
- 4 *Déductions* : lorsque, pour des raisons administratives, une entreprise déduit les cotisations SUVA et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.
- 5 *Coordination avec les APG* : les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.
- 6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324a et 324b du CO est ainsi remplie.

## Art. 13 Salaire (salaires de base, classes de salaire, versement, 13e salaire, adaptation des salaires)

- 1 *Salaire de base* : les salaires de base s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'alinéa 6 du présent article. Voici les salaires de base selon les classes de salaire suivantes pour toute la Suisse et en francs suisses au mois (état le 1er avril 2008) :

Classes de salaire

	Q	A	B1	B2	C
Par mois	5 057.–	4 850.–	4 540.–	4 187.–	3 981.–

Le salaire horaire (uniquement pour les employés d'entreprises de travail temporaire) est calculé comme suit : Salaire mensuel : 182,5 heures = salaire horaire

- 1 *Salaire de référence pour les apprentis*

Apprentis au cours de la 1 <sup>re</sup> année	Fr. 850.– à Fr. 1 030.– / mois
Apprentis au cours de la 2 <sup>e</sup> année	Fr. 1 050.– à Fr. 1 500.– / mois
Apprentis au cours de la 3 <sup>e</sup> année	Fr. 1 450.– à Fr. 1 850.– / mois

2 L'indice de décembre 2007 (108 points base IPC 2000) est considéré comme équilibré.

3 *Classes salariales* : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article :

<b>Classe de salaire</b>	<b>Conditions</b>
<b>Q</b> Chef monteur en échafaudages	Chef monteur en qualité de chef de groupe avec certificat fédéral de capacité, ou formation équivalente de l'UE, ou engagé par l'employeur dans cette fonction.
<b>A</b> Chef de groupe en échafaudages	chef de groupe avec formation, achevée avec succès, de la SESE/Poly-bâtiment, ou formation équivalente de l'UE, ou monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2008 comme chef de groupe, ainsi que monteur en échafaudages avec CFC et engagé par l'employeur en qualité de chef de groupe.
<b>B1</b> Monteur en échafaudages	Monteur en échafaudages ayant terminé l'apprentissage avec succès (CFC), ou une formation équivalente de l'UE, ou monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par l'employeur en raison de sa bonne qualification.
<b>B2</b> Monteur en échafaudages	Monteur avec apprentissage de base aide polybâtitseur (AFP), direction professionnelle échafaudages, formation équivalente de l'UE. Monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de sa bonne qualification.
<b>C</b> aide-monteur d'échafaudages	Collaborateur sans formation particulière.

*Garantie du salaire acquis*

Lors d'un changement de travail dans la même branche, les collaborateurs gardent la classe de salaire acquise. Les positions Q (chef monteur) et A (chef de groupe) font exception. Les collaborateurs ayant travaillé jusqu'au 31 mars 2008 dans la classe B doivent être attribués à la classe de salaire B1 dès le 1<sup>er</sup> avril 2008.

4 *Attribution aux classes de salaire* : l'attribution aux classes de salaire correspondantes est le fait de l'employeur, lors du premier engagement dans l'entreprise, elle doit être communiquée au travailleur à la fin du temps d'essai au plus tard. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel. En cas de désaccord sur l'attribution à la classe de salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire.

5 *Qualifications et adaptation des salaires* : chaque année, durant le premier trimestre de l'année civile, le travailleur est qualifié par l'employeur. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps. Une éventuelle adaptation du salaire individuel demeure réservée.

6 *Réglementation des salaires dans des cas spéciaux* : pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur (exception let. b) et en se référant au présent article, les salaires de base étant considérés comme références :

- les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou mentalement en pleine possession de leurs moyens ;
- les jeunes gens de moins de 17 ans, les stagiaires, les écoliers et les étudiants qui sont engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
- les travailleurs étrangers à la branche engagés dans l'industrie du montage d'échafaudages pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
- le personnel de bureau.

En cas de désaccord sur la fixation du salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire.

7 *Versement du salaire* : le travailleur est obligatoirement payé au mois. Cette règle n'est pas applicable aux travailleurs employés par une entreprise de travail temporaire. Le salaire est versé



mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.

- 8 *Interdiction de cession de salaire* : le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaire (article 325, alinéa 2 du CO). Les cessions, même celles conclues avant le début du contrat de travail, ne sont pas reconnues par l'employeur. Il verse le salaire avec effet libérateur au travailleur uniquement. Une dérogation à l'obligation de l'employeur n'est possible que dans les cas suivants :
  - a) décision judiciaire ;
  - b) saisie de salaire consécutive à une poursuite légale dans le cadre de l'article 325, alinéa 1 du CO.
- 9 *13e salaire* : dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e mois de salaire est versé au prorata de la période travaillée. Le versement se fait comme suit :
  - a) si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois reçoivent, à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (pour le calcul, voir tableau en annexe 1). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire mensuel.
  - b) *Paiement au prorata* : lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent avec la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (pour le calcul, voir tableau en annexe 1).
- 10 *Adaptation des salaires, principe* : le premier trimestre de chaque année, les parties contractantes de la CCT pour les échafaudeurs négocient l'adaptation suivante :
  - a) des salaires de base en pour cent ou en francs ;
  - b) des salaires effectifs en pour cent ou en francs.

## **Art. 14 Suppléments de salaire**

- 1 *En cas de dérogation à la durée normale de travail*, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
- 2 *Heures supplémentaires* : le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (article 321c, alinéa 1 du CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25 %. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu, à la fin de l'année civile ou dans le courant des trois premiers mois de l'année suivante au plus tard, en temps avec un supplément de temps de 12,5 % ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25 %.
- 3 Pour le travail accompli entre 20.00 heures et 06.00 heures, un supplément de 50 % est accordé.
- 4 *Travail du dimanche* : pour le travail du dimanche (le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, ou 06.00 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50 %. Le travail effectué les jours fériés cantonaux et fédéraux est aussi réputé travail du dimanche.
- 5 *Règlementation pour le domaine des manifestations* : les suppléments sont octroyés pour les heures supplémentaires de nuit et du dimanche ; pour les autres heures supplémentaires, aucun supplément n'est versé.

## **Art. 15 Allocations, remboursement des frais, dédommagements**

- 1 *Indemnité de repas* : faisant droit aux dispositions des articles 327a et 327b du CO, une indemnité forfaitaire de Fr. 15.50 par jour est accordée à tous les travailleurs occupés dans le montage d'échafaudages indépendamment de leur lieu de travail. Ce supplément est toujours versé lorsque la journée de travail comprend une pause de midi. Lorsque la durée de travail journalier dépasse 5½ heures, le supplément est obligatoirement dû (LTr).
- 2 *Indemnité de kilomètres* : lorsque le travailleur utilise son véhicule privé à la demande de l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes :

- a) voiture automobile Fr. 0.60 par km
- b) motocyclette Fr. 0.45 par km
- c) cyclomoteur Fr. 0.30 par km

Le détenteur du véhicule doit, dans la mesure du possible, prendre en charge ses collègues.

- 3 *Allocations familiales* : si l'employeur doit verser des allocations familiales, elles sont soumises aux dispositions cantonales stipulant la naissance du droit et les montants.
- 4 *Modification de la loi sur le travail* : si la loi sur le travail est modifiée, les parties contractantes de la CCT pour les échafaudiers négocieront une adaptation des dispositions en relation directe avec la modification, telles que la réglementation des allocations du présent article.

## **Art. 16 Indemnité en cas d'intempéries**

- 1 *Interruption de travail* : dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
- 2 *Droit en cas d'intempéries* : le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Le paiement de cette indemnité est dû pour toutes les heures, toutes les demi-journées ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur au sens de ladite loi.
- 3 *Compensation en temps (prise en considération d'heures à compenser)* : une compensation en temps prenant en considération des heures à compenser ou des heures supplémentaires conformément à l'article 14 n'est permise que :
  - a) si les heures perdues en raison d'intempéries ne sont pas décomptées avec l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas de jours d'attente à la charge de l'employeur conformément à la loi fédérale sur l'assurance-chômage et
  - b) si le travailleur peut disposer du temps librement.
- 4 *Offices de paiement* : il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux offices de paiement des prestations de l'assurance-chômage des organisations de travailleurs signataires de la convention, pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.
- 5 *Disponibilité du travailleur* : le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer de ce temps librement (voir article 16, alinéa 3). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

## **Art. 17 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie**

- 1 *Paiement du salaire par une assurance collective* : l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la présente convention pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assurance, l'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens de l'article 324a du CO est entièrement compensée.
- 2 *Primes* :
  - a) *Prise en charge des primes* : les primes pour l'assurance collective d'indemnités journalières sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
  - b) *Paiement différé des indemnités journalières* : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé, 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la

prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80 % du dernier salaire payé dès le 2<sup>e</sup> jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

- 3 *Conditions minimales d'assurance* : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
  - a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement ;
  - b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur ;
  - c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs ;
  - d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité pour autant que cette dernière atteigne au moins 50 % ;
  - e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales ;
  - f) libération des primes pendant la durée de la maladie ;
  - g) prestations conformes à l'article 324a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve ;
  - h) possibilité pour le travailleur une fois sorti de l'assurance collective, de passer à l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours conformément à l'article 71, alinéa 2 de la LAMal. La prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport à une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- 4 *Mémento* : pour le reste, le mémorandum rédigé par l'assureur « règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie », est déterminant (annexe II).
- 5 S'il existe dans les cantons, des caisses maladie paritaires obligatoires des parties contractantes de la construction, les entreprises leur restent soumises.

## **Art. 18 Assurance-accidents**

- 1 *Prestations en cas d'accident* : en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la SUVA couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence SUVA à raison de 80 % du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux articles 324a et b du CO est ainsi entièrement compensée.
- 2 *Réduction des prestations par la SUVA* : si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum SUVA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
- 3 *Paiement de la prime* : les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

## **Art. 19 Droit au salaire après le décès du travailleur**

- 1 *Conditions et montant* : en cas de décès du travailleur, pour autant qu'il laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'article 338 du CO (continuation du paiement du salaire) :
  - a) jusqu'à la fin de la 5<sup>e</sup> année de service un mois de salaire brut supplémentaire,
  - b) dès la 6<sup>e</sup> année de service deux mois de salaire brut supplémentaires.
- 2 *Possibilités d'imputation* : si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit :

- a) paiement des primes par l'employeur seul en totalité,
  - b) paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.
- 3 *Exclusion d'une compensation* : une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

## **Art. 20 Prévoyance professionnelle**

- 1 Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit au moins correspondre aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations, de même que le salaire assuré et le montant des primes.
- 2 Les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.
- 3 S'il existe, dans les cantons, des fondations de prévoyance professionnelle paritaires et obligatoires des parties contractantes de la construction, les entreprises leur restent soumises.

## **Art. 21 Sécurité au travail et protection de la santé**

Les parties contractantes accordent une grande importance à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Elles nomment une commission paritaire CFST qui se penche sur des questions spécifiques s'y rapportant et qui recommande ou ordonne des mesures appropriées qui améliorent la protection de la santé et la sécurité sur le lieu du travail.

La commission garantit surtout l'application et l'évolution permanentes de la solution de branche « Sécurité au travail et protection de la santé pour les échafaudeurs suisses », approuvée par la CFST, en vue d'observer la directive CFST 6508 dont l'organisation fondatrice est constituée par les parties contractantes. En vertu de la déclaration de force obligatoire, la solution de branche s'applique à toutes les entreprises soumises à la CCT, à l'exception de celles qui prouvent qu'elles appliquent une autre solution approuvée par la CFST, applicable à plusieurs entreprises, ou de celles qui ont une solution individuelle (qui remplit toutes les conditions de la directive CFST 6508).

### **Art. 21.1 Montage et démontage des échafaudages**

Chaque entreprise soumise à la CCT est tenue, de monter les échafaudages selon les prescriptions valables de la SUVA et selon le savoir professionnel de la branche. Lorsque des échafaudages montés ou démontés non conformément au savoir professionnel entraînent des contrôles et des objections de la part de la commission professionnelle paritaire, des sanctions selon l'art. 25 de la CCT peuvent s'ensuivre.

### **Art. 21.2**

Pour que les normes de qualité et de sécurité des échafaudages soient garanties et que les contrôles y relatifs soient maintenus en tout temps, chaque échafaudage doit être muni d'une bache ou d'un écriteau bien visible, indiquant le nom du monteur de l'échafaudage.

## **Art. 22 Diligence et fidélité à observer**

- 1 Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 2 Le travailleur est tenu d'utiliser les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur selon les règles et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.
- 3 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'article 321e CO est applicable.

## **Art. 23 Non-respect du contrat par l'employeur**

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la

mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

### **Art. 23.1 Embauche d'une deuxième entreprise, (sous-traitants, sous-entrepreneurs, équipes de montage, etc.), emploi de travailleurs temporaires**

Lorsque des entreprises d'échafaudages passent des travaux à l'accord, au métré ou en régie à une deuxième entreprise et / ou qu'elles embauchent du personnel temporaire, en principe, les points suivants doivent être contrôlés avant et durant les travaux :

- a) que l'entreprise en question soit conforme à la CCT (demander à temps une confirmation CPP au sujet de la conformité CCT de l'entreprise ou de l'agence temporaire)
- b) que l'entreprise en question soit affiliée à la SUVA et à l'AVS et paie les cotisations y relatives
- c) que les dispositions de la protection des travailleurs soient observées et que les réglementations de la CFST selon l'art. 21 CCT soient observées

L'entreprise cherchant de la main d'œuvre est tenue de demander au bureau de placement une confirmation écrite au sujet de l'observation de l'article 20 de la « Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services » avant l'engagement de ces personnes.

Lorsqu'une entreprise d'échafaudage assujettie à la CCT n'observe pas ces directives et si, lors de l'emploi d'une deuxième entreprise ou l'embauche de personnel temporaire, une violation des points susmentionnés a, b ou c est constatée par la commission paritaire professionnelle, cette dernière prononce une peine conventionnelle selon les art. 25.9 et 25.10 de la CCT. En plus l'entreprise est considérée comme non conforme à la CCT pour tous les travaux publics, jusqu'à ce qu'elle ait versé les indemnités retenues mais dues aux travailleurs.

### **Art. 23.2**

Si l'employeur tolère que ses collaborateurs travaillent au noir, la CPP prononce une peine conventionnelle à l'égard du fautif. L'ensemble des travaux et des locations d'échafaudages doivent être facturés par l'entreprise employeuse. Une réduction appropriée du prix de l'ouvrage ou de la location, octroyée à des parents proches tant du travailleur que de l'employeur, est tolérée.

### **Art. 24 Non-respect du contrat par le travailleur**

- 1 Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- 2 L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci :
  - a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue par contrat pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
    - dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
    - cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;
  - b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée par contrat pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de congé ; le délai de tolérance est de deux jours ;
  - c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, le délai de tolérance est de deux jours.
- 3 Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
- 4 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'article 337d du CO est applicable. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.
- 5 Tout travail professionnel au service de tiers (travail au noir) est interdit au travailleur. Les travailleurs qui transgressent cette interdiction peuvent être licenciés sans préavis. En outre, la CPP prononce une peine conventionnelle conformément à l'art. 25.9.b de la CCT.

### **Art. 25 Dispositions d'application**

- 1 *Compétences* : Les parties contractantes sont compétentes pour l'application de la présente convention collective de travail des entreprises suisses et étrangères assujetties, et par leurs travailleurs, ainsi que pour le règlement de différends ou de litiges.
- 2 *Constitution d'une commission paritaire* : les parties contractantes constituent une commission professionnelle paritaire dont la forme juridique est celle d'une association.
- 3 *Tâches* : la commission professionnelle paritaire doit en principe faire appliquer les dispositions contractuelles de la présente convention. Elle accomplit en particulier les tâches suivantes :
  - a) effectuer des contrôles de salaire, des contrôles de chantiers et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers ;
  - b) arbitrer des différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne l'attribution aux classes de salaire ;
  - c) arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ;
  - d) contrôler, si l'entreprise est affiliée à la solution de branche CFST ou si elle applique une solution analogue.Les désaccords et les conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.
- 4 *Possibilités de recours* : une conciliation doit être recherchée. Si aucune conciliation n'intervient, il peut être fait recours au tribunal arbitral.
- 5 *Constitution du tribunal arbitral* : les parties contractantes constituent un tribunal arbitral. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques au droit du travail, en qualité de président ; il est désigné en commun par les parties contractantes ; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés.
- 6 *Compétences du tribunal arbitral* : le tribunal arbitral est compétent pour :
  - a) trancher en cas de désaccord ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente ;
  - b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause ;
  - c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.
- 7 *Procédure du tribunal arbitral* : la procédure devant le tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile du canton où siège le tribunal arbitral; le siège en Suisse de la commission professionnelle paritaire est réputé for juridique. Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel, sous réserve d'une demande en annulation ou d'un recours en nullité au sens du droit cantonal.
- 8 *Publicité* : toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.
- 9 *Sanctions* : si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de s'acquitter immédiatement de ses obligations. La commission professionnelle paritaire est autorisée :
  - a) à prononcer un avertissement ;
  - b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 20 000.- ; au cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues. En cas de transgression de l'interdiction du travail à l'accord et du travail au noir (articles 23.1, 23.2 et 24.5 CCT), l'amende conventionnelle infligée à l'employeur et au travailleur, pour chaque poste de travail, est l'amende maximale de Fr. 20 000.- et de Fr. 5 000.- ;
  - c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes ;
  - d) à informer les autorités au sujet d'infractions de la CCT ;
  - e) en cas de non accomplissement des points b) et c) susmentionnés et après avertissements, à passer, sans autre mesure, à l'art. 3.2 (Caution)
- 10 *Appréciation de la peine conventionnelle* : le montant de la peine conventionnelle doit être fixé de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à nouveau la présente convention. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que :

- a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur ;
- b) violation relative aux prestations conventionnelles en nature ;
- c) violation unique ou répétée (récidive incluse) et la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;
- d) grandeur de l'entreprise ;
- e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure s'est déjà acquitté entièrement ou partiellement de ses obligations ;
- f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir de lui-même ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut escompter, qu'il le fasse dans un avenir proche.

11 *Paiement de la peine conventionnelle* : une peine conventionnelle définitive ainsi que d'éventuels faux frais et des frais de procédure doivent être payés dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et l'exécution de la présente convention ; d'éventuels excédents sont affectés au fonds de formation.

## Art. 26 Mise en vigueur, durée du contrat

1 La présente convention entre en vigueur le 1er avril 2008 et remplace la CCT pour les échafaudages 2005–2008. Elle est valable jusqu'au 31 mars 2011.

Dans l'intervalle, les parties à la convention s'obligent à négocier les augmentations salariales. Le délai de dénonciation est de trois mois. Si la convention n'est pas dénoncée, elle est applicable une année supplémentaire.

Olten, le 18 février 2008

### Pour la Société des entrepreneurs suisses en échafaudages

Hans Gertsch

Adrien Schneider

### Pour le Syndicat Unia

Renzo Ambrosetti

Andi Rieger

Albert Germann

### Pour le Syndicat Syna

Angela M. Carlucci

Werner Rindlisbacher

## Annexes

[I](#) Tableau déterminant le salaire de vacances

[II](#) Mémento « Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie »

[III](#) Adresses de la commission professionnelle paritaire et des secrétariats syndicaux

## Annexe I

### Tableau déterminant le salaire de vacances (art. 9) et le 13e salaire (art. 13, alinéa 9)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur

Droit du travailleur au :

salaire de vacances

13e salaire mensuel

#### 1. Salaires de base individuels

101 Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel

oui

oui

<b>2. Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
201	13e salaire mensuel	non non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non non
204	Tantièmes	non non
<b>3. Salaires en cas d'absence</b>		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui oui
306	Prestations du Gebafonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non <a href="#">1)</a> non <a href="#">1)</a>
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non <a href="#">2)</a> non <a href="#">2)</a>
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)	oui oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui <a href="#">3)</a> oui <a href="#">3)</a>
311	Prime de fidélité	oui oui
<b>4. Salaires en nature</b>		
401	Salaire en nature	oui oui
402	Allocation de logement	oui oui
403	Appartement de service	non oui
<b>5. Suppléments et primes</b>		
501	Heures supplémentaires	oui <a href="#">4)</a> oui <a href="#">4)</a>
502	Travail de nuit et du dimanche	oui oui
503	Temps de voyage	oui <a href="#">4)</a> oui <a href="#">4)</a>
<b>6. Allocations et frais</b>		
601	Indemnité de repas	non non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non non
606	Remboursements des frais de tous genres	non non
607	Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non non



## **7. Cadeaux et prestations diverses**

701	Cadeaux pour ancienneté	non	non
702	Cadeaux en nature	non	non
703	Indemnité de départ	non	non
704	Salaire payé en cas de décès	non	oui
705	Prestations de l'employeur pour frais de formation (p.ex. : finance de cours)	non	non
706	Prestations lors de l'anniversaire de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707	Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708	Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709	Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710	Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non

- 1) Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations du Gebafonds.
- 2) Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations de la Suva et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.
- 3) Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.
- 4) Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche, ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13e salaire mensuel.

---

## **Annexe II**

### **Mémento – Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

#### **Chapitre 1 – Principe**

##### **Art. 1 Principes**

- 1 Ce mémonto mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 17 de la présente convention pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2011. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.
- 2 Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
- 3 Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

#### **Chapitre 2 – Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance**

##### **Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie**

- 1 L'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire perdu à partir du 2e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, et d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 du présent mémonto).
- 2 Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le

13e salaire mensuel. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.

- 3 Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond à 1/365e du gain annuel.
- 4 Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.
- 5 Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
- 6 En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

### **Art. 3 Début des prestations d'assurance**

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2e jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée, après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail d'au moins 50 % est attestée par le médecin ou le chiropraticien, mais au plus tôt trois jours avant la première consultation.

### **Art. 4 Jour de carence**

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

### **Art. 5 Durée des prestations d'assurance**

- 1 Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, et la protection contre le licenciement, les art. 17 et 7 de la présente convention sont applicables.
- 2 En cas de tuberculose, les prestations sont allouées pendant 1 800 jours dans une période de 7 ans consécutifs. Ces prestations ne sont pas imputées sur la durée du droit, au sens de l'art. 6, al. 1 du présent mémorandum.
- 3 En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémorandum sont applicables par analogie.  
(Indication pour les assureurs privés : les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie.)
- 4 Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.
- 5 Les éventuelles prestations de la Suva, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que des indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.
- 6 Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie pendant la durée ci-après au maximum :

Années de service dans l'entreprise	Durée des prestations
jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

## **Art. 6 Admission dans l'assurance**

- 1 L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence, ou aurait dû commencer le travail.
- 2 L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

## **Art. 7 Réserves d'assurance**

- 1 Dans l'assurance sociale, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie, avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.
- 2 Dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur seront indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de verser le salaire.
- 3 Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail	Durée maximum des prestations par cas de maladie
jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

- 4 La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémorandum) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le montage d'échafaudages en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours ne sont pas prises en compte.

## **Art. 8 Extinction de l'assurance**

Le droit aux prestations s'éteint :

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

## **Art. 9 Passage dans une autre assurance**

- 1 L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance :
  - a) dans l'assurance sociale, l'assuré doit être informé par la caisse maladie, et avec mention des dispositions de la loi sur l'assurance maladie ;
  - b) dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance, et avec mention des conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée.

D'autres modalités d'information concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

- 2 Dans les cas mentionnés à l'art. 8 let. a et b du présent mémorandum, l'assuré peut passer dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective sans nouvel examen de son état de santé. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective.

Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés sur la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut, au maximum, être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.

- 3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à cette CCT, l'al. 2 du présent article est applicable par analogie. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage selon l'al. 2 du présent article.

- 4 Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception : 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.

### **Art. 10 Champ d'application local**

- 1 L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie dans la mesure où il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- 2 Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement explicite de son assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- 3 En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.
- 4 Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

### **Art. 11 Disposition finale**

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

---

### **Annexe III**

#### **Adresses de la commission professionnelle paritaire et des secrétariats syndicaux pour annoncer des travaux du samedi, du dimanche ou de jours fériés, conformément à l'art. 8.5 CCT**

##### **Commission professionnelle paritaire pour le montage d'échafaudages**

c/o Unia section Soleure,  
Dornacherhof 11, 4501 Solothurn                                      Tél. 032 626 36 26                                      Fax 032 626 36 25

---

##### **Secrétariats centraux Unia**

---

Site de Zurich  
Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich                                      Tél. 044 295 15 15                                      Fax 044 295 15 55

---

Site de Berne  
Weltpotstrasse 20, Postfach 262,  
3000 Bern 15                                      Tél. 031 350 21 11                                      Fax 031 350 22 22

---

Site de Lausanne  
Place de la Ripone 4, Case postale 7639,  
1002 Lausanne                                      Tél. 021 310 66 00                                      Fax 021 310 66 27

---

##### **Sections Unia**

---

##### **Téléphone**

##### **Fax**

---

<i>Argau Ost</i> Dynamostrasse 3 5400 Baden	Tél. 0848 33 30 03	Fax 056 221 59 06
<i>Argau West</i> Bachstrasse 43 Postfach 3918 5001 Aarau	Tél. 0848 33 30 03	Fax 062 834 94 69
<i>Amt-Limmat-Horgen</i> Schulstrasse 2 Postfach 550 8952 Schlieren	Tél. 043 444 80 90	Fax 043 444 80 91
<i>Ajoie-Porrentruy</i> Rue des Annonciades 25 2900 Porrentruy	Tél. 042 466 13 59	
<i>Bas-Valais, Martigny</i> Rue de la Moya 6 1920 Martigny	Tél. 027 722 21 70	Fax 027 722 97 83
<i>Bellinzona, Biasca e Moesa</i> Viale Stazione 33 6500 Bellinzona	Tél. 091 821 10 40	Fax 091 825 48 12
<i>Bern</i> Monbijoustrasse 61 3007 Bern	Tél. 031 385 22 22	Fax 031 385 22 20
<i>Berner Oberland</i> Aarestrasse 40 Postfach 2206 3602 Thun	Tél. 033 225 30 20	Fax 033 225 30 39
<i>Biasca</i> Via Franscini 14 6710 Biasca	Tél. 091 862 12 44	Fax 091 863 35 78
<i>Biel-Seeland</i> Murtenstrasse 33 Postfach 1792 2501 Biel	Tél. 032 329 33 33	Fax 032 329 33 34
<i>Delémont</i> Rue des Moulins 19 Case postale 1042 2800 Delémont	Tél. 032 421 60 60	Fax 032 422 67 47
<i>Fleurier</i> Place de la Gare 3 Case postale 2114 Fleurier	Tél. 032 862 22 15	Fax 032 862 22 19
<i>Fribourg</i> Rue des Alpes 11 Case postale 1574 1701 Fribourg	Tél. 026 347 31 31	Fax 026 323 16 39
<i>Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle</i> Rue St. Denis 85 Case postale 524 1630 Bulle 1	Tél. 026 912 77 14	Fax 026 913 12 37
<i>Fricktal</i> Zürcherstrasse 4	Tél. 0848 33 30 03	Fax 062 873 39 87

4332 Stein

---

*Genève*

Chemin Surinam 5  
Case postale 288  
1211 Genève 13

Tél. 022 949 12 00

Fax 022 949 12 20

---

*Graubünden*

Engadinstrasse 2  
7002 Chur

Tél. 081 258 46 16

Fax 081 258 46 29

---

*La Côte*

Rue de la Morâche 3  
Case postale 1260  
1260 Nyon 1

Tél. 022 994 88 44

Fax 022 994 88 55

---

*La Chaux-de-Fonds*

Av. Leopold Robert 67  
Case postale 1463  
2301 La Chaux-de-Fonds

Tél. 032 910 82 82

Fax 032 910 82 83

---

*Lausanne*

Place de la Ripone 4  
Case postale 7667  
1002 Lausanne

Tél. 061 310 66 00

Fax 061 310 66 01

---

*Lenzburg-Freiamt*

Niederlenzerstrasse 21  
5600 Lenzburg

Tél. 0848 33 30 03

Fax 062 885 37 49

---

*Le Locle*

Crêt-Vaillant 19-21  
Case postale 432  
2400 Le Locle

Tél. 032 930 09 80

Fax 032 930 09 88

---

*Locarno e Valli*

Via della posta 8  
6600 Locarno

Tél. 091 735 35 80

Fax 091 735 35 89

---

*Luzern, Ob- und Nidwalden*

St. Karlstrasse 21  
Postfach 4864  
6002 Luzern

Tél. 041 249 93 00

Fax 041 249 93 19

---

*Manno*

Via Vedeggio 1  
6928 Manno

Tél. 091 611 17 11

Fax 091 604 53 54

---

*Massagno*

Via Genzana 2  
6900 Massagno

Tél. 091 961 83 83

Fax 091 967 69 40

---

*Mendrisio*

Via al Gas 8  
6850 Mendrisio

Tél. 091 640 64 30

Fax 091 640 64 39

---

*Moutier*

Rue Centrale 11  
Case postale 334  
2740 Moutier

Tél. 032 493 11 41

Fax 032 493 58 44

---

*Neuchâtel*

Avenue de la Gare 3  
Case postale 3136  
2001 Neuchâtel

Tél. 032 729 30 29

Fax 032 729 30 28

---

*Nord vaudois*  
Av. Haldimand 23  
Case postale 1364  
1401 Yverdon

Tél. 024 425 29 11      Fax 024 425 17 02

---

*Nordwestschweiz*  
Rebgasse 1  
Postfach  
4005 Basel

Tél. 061 686 73 00      Fax 061 686 73 05

---

*Oberwallis*  
Bahnhofstrasse 4  
Postfach 220  
3930 Visp

Tél. 027 948 12 80      Fax 027 948 12 85

---

*Rapperswil-Glarus*  
Obere Bahnhofstrasse 32a  
Postfach 1132  
8640 Rapperswil

Tél. 055 214 22 44      Fax 055 214 22 66

---

*Riviera Est-Vaudois*  
Grande Place  
Case postale  
1800 Vevey 1

Tél. 021 925 20 40      Fax 021 925 20 45

---

*Saignelégier*  
Rue de la Gruère 7  
Case postale 2350  
2350 Saignelégier

Tél. 032 951 14 60

---

*St. Imier-La Neuveville*  
Rue du Midi 33  
Case postale 93  
2610 St. Imier

Tél. 032 941 21 93

---

*Schaffhausen*  
Pfarrweg 1  
Postfach 1372  
8201 Schaffhausen

Tél. 052 625 49 88      Fax 052 625 49 11

---

*Schwyz-Uri*  
Oberdorfstrasse 2  
8808 Pfäffikon

Tél. 055 415 74 24      Fax 055 415 74 28

---

*Solothurn*  
Dornacherhof 11  
4501 Solothurn

Tél. 032 626 36 26      Fax 032 626 36 25

---

*Sottoceneri*  
Via Genzana 2  
Casella postale 197  
6908 Massagno

Tél. 091 961 83 83      Fax 091 967 69 40

---

*St. Gallen*  
Lämmli brunnenstrasse 41  
Postfach 2152  
9001 St. Gallen

Tél. 071 227 25 70      Fax 071 227 25 71

---

*Tavannes*  
Rue H.F. Sandoz 14  
Case postale 248  
2710 Tavannes

Tél. 032 482 72 30      Fax 032 482 72 39

---

*Thurgau*  
Bahnhofstrasse 39

Tél. 071 677 11 77      Fax 071 677 11 70

---

Postfach 1421  
8280 Kreuzlingen

---

*Valais central*  
Rue du Temple 3  
3960 Sierre

Tél. 027 455 15 17

Fax 027 455 37 39

---

*Vallée de Joux*  
Route Neuve 2  
Case postale 127  
1347 Le Sentier

Tél. 021 845 62 66

Fax 021 845 45 60

---

*Winterthur*  
Lagerhausstrasse 6  
8400 Winterthur

Tél. 052 260 04 44

Fax 052 260 04 40

---

*Zug*  
Metallstrasse 5  
6300 Zug

Tél. 041 728 04 20

Fax 041 728 04 21

---

*Zürcher Oberland*  
Bahnsstrasse 23  
Postfach 487  
8610 Uster

Tél. 044 905 80 30

Fax 044 905 80 40

---

*Zürich*  
Stauffacherstrasse 60  
Postfach 1541  
8004 Zürich

Tél. 044 296 18 18

Fax 044 296 18 50

---

### **SYNA-Sections**

Secrétariat central  
Josefstrasse 59  
Postfach  
8031 Zurich

Tél. 044 279 71 71

Fax 044 279 71 72

---

### **Secrétariats**

### **Téléphone**

### **Fax**

---

*Altdorf*  
Herrengasse 12  
Postfach  
6460 Altdorf

Tél. 041 870 51 85

Fax 041 870 51 81

---

*Basel*  
Byfangweg 30  
Postfach  
4011 Basel

Tél. 061 227 97 30

Fax 061 227 97 31

---

*Bern*  
Neuengasse 39  
3011 Bern

Tél. 031 311 45 40

Fax 031 311 65 85

---

*Brugg*  
Neumarkt 2  
Postfach  
5201 Brugg

Tél. 056 448 99 00

Fax 056 448 99 01

---

*Bulle*  
Place du Tilleul 9  
1630 Bulle

Tél. 026 919 59 09

Fax 026 919 59 10

---

*Chur*  
Steinbockstrasse 12  
Postfach

Tél. 081 257 11 22

Fax 081 257 11 20

---



7001 Chur

---

*Delémont*

Rue de l'Avenir 2  
Case postale 939  
2800 Delémont 1

Tél. 032 421 35 45

Fax 032 421 35 40

---

*Frauenfeld*

Freiestrasse 28  
Postfach  
8501 Frauenfeld

Tél. 052 721 25 95

Fax 052 720 22 43

---

*Fribourg*

Rte du Petit Moncor 1  
Case postale 11  
1752 Villars-sur-Glâne

Tél. 026 409 78 20

Fax 026 409 78 25

---

*Genève*

Rue Caroline 24  
Case postale 1512  
1227 Carouge

Tél. 022 304 86 00

Fax 022 304 86 01

---

*Lausanne*

Rue du Valentin 18  
1004 Lausanne

Tél. 021 323 86 17

Fax 021 323 64 17

---

*Liestal*

Kasernenstrasse 56  
4410 Liestal

Tél. 061 921 98 48

---

*Luzern*

Obergrundstrasse 109  
6005 Luzern

Tél. 041 318 00 88

Fax 041 318 00 77

---

*Neuchâtel*

Rue St. Maurice 2  
Case postale 3073  
2001 Neuchâtel

Tél. 032 725 86 33

Fax 032 725 86 34

---

*Olten*

Asrauerstrasse 55  
Postfach  
4601 Olten

Tél. 062 296 54 50

Fax 062 296 54 23

---

*Rapperswil*

Alte Jonastrasse 10  
Postfach  
8640 Rapperswil

Tél. 055 221 80 90

Fax 055 221 80 91

---

*Schaffhausen*

géré par Zurich  
Schaffhauerstrasse 409  
8050 Zürich-Oerlikon

Tél. 044 307 10 70

---

*Schwyz*

Bahnhofstrasse 25  
Postfach 125  
6431 Schwyz

Tél. 041 811 51 52

Fax 041 810 01 26

---

*Solothurn*

Lagerhausstrasse 1  
Postfach 1538  
4502 Solothurn

Tél. 032 622 24 54

Fax 032 622 52 07

---

*St. Gallen*

Kornhausstrasse 3

Tél. 071 227 68 48

Fax 071 227 68 49

---

Postfach  
9001 St. Gallen

---

*Stans*  
Bahnhofstrasse 3  
Postfach  
6371 Stans

Tél. 041 610 61 35      Fax 041 610 71 35

---

*Tafers*  
Schwarzseestrasse 7  
Postfach  
1712 Tafers

Tél. 026 494 50 40      Fax 026 494 50 41

---

*Visp*  
Kantonsstrasse 11  
Postfach  
3930 Visp

Tél. 027 948 09 30      Fax 027 948 09 35

---

*Zug*  
Alte Steinhauserstrasse 19  
6330 Cham

Tél. 041 711 07 07

---

Zürich-Oerlikon  
Schaffhauserstrasse 409  
8050 Zürich-Oerlikon

Tél. 044 307 10 70      Fax 044 307 10 71

---

## **Suisse Romande**

### **Syndicats Chrétiens Interprofessionnels**

---

*Martigny*  
Rue des Finettes 22  
Case postale 928  
1920 Martigny

Tél. 027 722 44 15      Fax 027 723 19 85

---

*Monthey*  
Rue du Château-Vieux 5  
Case postale  
1870 Monthey

Tél. 024 475 71 71      Fax 024 475 71 79

---

*Sierre*  
Rue Centrale 4  
3960 Sierre

Tél. 027 452 26 26      Fax 027 452 26 28

---

*Sion*  
Rue Porte-Neuve 20  
1950 Sion

Tél. 027 329 60 60      Fax 027 329 60 61

---

## **Tessin**

### **OCST Sections**

---

*Lugano*  
Via Balestra 19  
6901 Lugano

Tél. 091 921 15 51      Fax 091 923 53 65

---

*Sopraceneri*  
Via Magoria 6  
6500 Bellinzona

Tél. 091 821 41 51      Fax 091 821 41 59

---

*Sopraceneri*  
Via Lavizzari 2  
6600 Locarno

Tél. 091 751 30 52      Fax 091 751 49 28

---

*RTV*

Tél. 091 873 01 20      Fax 091 873 01 29

---

Piazza Centrale 1  
6710 Biasca

---

*Mendrisio*  
Via G. Lanz  
6850 Mendrisio

Tél. 091 640 51 11

Fax 091 646 74 52

---