

A photograph of a construction site. In the upper right, a large white crane is suspended in the air, its cables extending downwards. Below the crane, a complex network of metal scaffolding is visible, with several workers in white protective suits and hard hats working on it. The background is a clear, bright blue sky. The overall scene is one of active construction.

**CCT**

**Convention  
collective  
de travail pour  
les échafaudiers  
suisses**

**2012 – 2015**

**SESE – Société des Entrepreneurs Suisse en Echafaudages**

Waldeggstrasse 37, 3097 Liebefeld

Téléfon 031 992 78 74, Fax 031 992 78 75

**Syndicat Unia**

Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

Téléfon 031 350 21 11, Fax 031 350 22 11

**Syndicat Syna**

Römerstrasse 7, 4600 Olten

Téléfon 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72



# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

## **pour les échafaudeurs suisses**

### **2012 – 2015**

de 19 avril 2011

passée entre  
la Société des entrepreneurs suisses  
en échafaudages d'une part

et le Syndicat Unia  
et le Syndicat Syna de l'autre

# Table des matières

<i>Préambule</i> .....	3
<i>1. Dispositions générales</i>	
Art. 1 Champ d'application, extension .....	3
Art. 2 Fonds paritaire .....	4
Art. 3 Paix du travail .....	4
Art. 4 Application de la Convention et différends .....	4
<i>2. Dispositions matérielles</i>	
Art. 5 Temps d'essai .....	5
Art. 6 Résiliation du contrat individuel de travail définitif .....	5
Art. 7 Protection contre les licenciements .....	5
Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail .....	6
Art. 9 Vacances .....	7
Art. 10 Jours fériés .....	8
Art. 11 Absences de courte durée .....	8
Art. 12 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires .....	9
Art. 13 Salaire (salaires de base, classes de salaire, versement, 13 <sup>e</sup> salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) .....	9
Art. 14 Suppléments de salaire .....	12
Art. 15 Allocations, remboursement de frais, dédommagements .....	12
Art. 16 Indemnité en cas d'intempéries .....	13
Art. 17 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie .....	14
Art. 18 Assurance-accidents (AP et ANP) .....	15
Art. 19 Droit au salaire après le décès du travailleur .....	15
Art. 20 Prévoyance professionnelle .....	15
Art. 21 Sécurité au travail et protection de la santé .....	16
Art. 22 Diligence et fidélité à observer .....	16
Art. 23 Non-respect du contrat par l'employeur et travail au noir .....	16
Art. 24 Non-respect du contrat par le travailleur .....	17
Art. 25 Dispositions d'application .....	18
Art. 26 Mise en vigueur, durée de la Convention .....	20
<i>Annexe I</i>	
Sûretés .....	21
Accord complémentaire à l'annex I .....	23
<i>Annexe II</i>	
Adresses de la Commission professionnelle paritaire et des secrétariats syndicaux .....	24
<i>Annexe III</i>	
Tableau pour le calcul de pour cent du salaire de vacances et du 13 <sup>e</sup> salaire .....	31
<i>Annexe IV</i>	
Mémento Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie .....	33
<i>Annexe V</i>	
Convention complémentaire .....	37

## Abréviations utilisées dans cette Convention

LTr	Loi sur le travail
Art.	Article (de la Convention ou d'une loi)
DFO, dfo	Déclaration de force obligatoire, déclarée de force obligatoire
AP	Accident professionnel
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
APG	Allocations pour perte de gain (service militaire, etc.)
UE	Union Européenne
CCT	Convention collective de travail
Gebafonds	Fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses
IPC	Indice suisse des prix à la consommation
ANP	Accidents non professionnels
CO	Codesuisse des obligations
CPP	Commission professionnelle paritaire pour les échafaudeurs suisses
SESE	Société suisse des entrepreneurs suisses en échafaudages
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Dans un but de simplification, les mots masculins «employeur», «travailleur», etc. sont utilisés dans le texte de la Convention. Il va de soi que le féminin de ces mots, c.-à-d. «employeuse», «travailleuse», etc., est inclus dans cette terminologie. Nous prions les lectrices d'excuser cette simplification linguistique, retenue dans la seule intention d'améliorer la lisibilité du texte.

## PRÉAMBULE

Les parties contractantes traiteront 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.

## 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

*1 Du point de vue territorial:* La présente convention collective est applicable dans toute la Suisse.

*2 Du point de vue du genre d'entreprise:* Elle s'applique à toutes les entreprises ou parties d'entreprises de l'industrie du montage d'échafaudages. 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). Les entreprises travaillant dans le montage de filets de sécurité sont aussi assujetties à la présente convention.

*3* La présente convention collective de travail s'applique également à tous les employeurs étrangers qui effectuent des travaux en Suisse. De même qu'aux entreprises de travail temporaire et aux sous-traitants qui occupent des travailleurs dans notre branche.

*4* Elle s'applique à tous les travailleurs et apprentis occupés dans des entreprises au sens du premier alinéa. Le personnel administratif et les cadres dirigeants supérieurs n'y sont pas assujettis.

*5* 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**

*I* 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 un règlement.

### **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 (pas les apprentis) soumis à cette convention doivent verser mensuellement une cotisation de Fr. 5.–. Les entreprises et parties d'entreprises assujetties à cette Convention versent également une cotisation de Fr. 5.– par travailleur et par mois. L'encaissement est effectué par le Fonds paritaire.

### **Art. 2.2 Sûretés**

Aux fins de garantir les contributions au Fonds paritaire ainsi que les droits conventionnels de la Commission professionnelle paritaire (CPP), tous les employeurs ont l'obligation de déposer auprès de la CPP des sûretés d'un montant de 10 000.– francs, avant le début des travaux en Suisse.

Les détails sont précisés à l'annexe I de la présente CCT.

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

*I* Pour toute la durée d'application de la présente convention collective, les fédérations contractantes, leurs sections, les employeurs et les employés s'engagent à respecter la paix absolue du travail.

### **Art. 4 Application de la Convention et différends**

*I* Les parties contractantes veillent à l'application de la présente convention collective de travail dans l'esprit de l'art. 357 b CO. À cette fin, elles instituent une Commission professionnelle paritaire et lui confient toutes les compétences de la communauté contractante. Les détails sont réglés à l'article 25 de cette Convention.

*2* Si les parties contractantes (SESE, unia, Syna) violent des dispositions contractuelles, le tribunal ordinaire est autorisé à infliger à la partie fautive une amende conventionnelle proportionnelle à l'importance de l'infraction, mais de 15 000.– francs au moins.

## 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 335 b, 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 chaque partie, en observant les délais de congé suivants pour la fin d'un mois:

- a) dans la première année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois;
- b) de la deuxième à la neuvième année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé de deux mois;
- c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois.

2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335, al. 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 d'indemnités journalières en cas de maladie, ou de l'assurance-accidents obligatoire, en cas d'accident.

#### 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 deux mois pour la fin d'un mois 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 l'expiration de la durée maximale de versement des prestations, ou jusqu'à ce qu'il recouvre sa pleine capacité de gain.

2.2. *Indemnités 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 conformément à l'article 336 c, alinéa 2 CO, durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum de la deuxième à la

cinquième année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser (dans la règle à la fin d'un mois) ne coïncide pas avec le délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (dans la règle à la fin d'un mois). Les exceptions conformes aux alinéas 2.1 et 2.2 du présent article sont également applicables dans ce cas.

*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. Les exceptions conformes aux alinéas 2.1 et 2.2 du présent article sont applicables dans ce cas également.

*5 Dispositions légales:* Dans tous les cas, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment:

- a) les articles 336 à 336 b CO concernant le congé abusif;
- b) les articles 336 c et 336 d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
- c) les articles 337 c et 337 d 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 se tenir à la disposition de l'employeur.

*2 Temps de déplacement:*

- a) Est considéré comme temps de déplacement, le temps nécessaire pour aller du lieu de rassemblement/dépôt au chantier, et retour. Chaque année, 100 heures de déplacement sont indemnisées selon le salaire de base.
- b) Si le travailleur se rend directement sur le chantier, et que le trajet du domicile au chantier est plus court, ou tout au plus aussi long, que celui qui mène au dépôt/lieu de rassemblement, le temps de déplacement n'est pas indemnisé. Dans ce cas, le travail commence et s'achève au même moment qu'au dépôt.
- c) Une éventuelle pause (casse-croûte par ex.) n'est pas comptée comme faisant partie intégrante du temps de travail annuel ou hebdomadaire.

*3 Durée annuelle et hebdomadaire du travail:*

- a) Le total déterminant des heures de travail brut dues dans l'année est, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, de 2190 heures (365 jours/7 = 52,14 semaines x 42 heures).
- b) La durée hebdomadaire du travail est au maximum de 48 heures (heures supplémentaires cf. l'article 14.2).
- c) 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).

*4 Le 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 chiffres suivants, vérifiables individuellement:*

- a) e temps de travail conformément à l'art. 8.1
- b) les périodes stipulées aux articles
  - 9, Vacances
  - 10, Jours fériés
  - 11, Absences de courte durée
  - 12, Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires

- 14, Suppléments de salaire
- 15, Allocations, remboursement des frais, dédommagements
- 16, Indemnité en cas d'intempéries
- 17, Maladie
- 18, Accident

L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle du temps de travail pour chaque travailleur. Les heures ainsi rapportées doivent correspondre aux heures de travail effectuées par le travailleur.

L'employeur doit conserver ces documents pendant cinq ans.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur de l'état de son temps de travail une fois par semestre au moins, ou chaque fois que celui-ci le demandera.

*5 Jours chômés:* Le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le 1<sup>er</sup> Août sont réputés 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 avant la fermeture des bureaux au plus tard. Une liste des offices compétents se trouve en annexe II. L'obligation d'annoncer le travail effectué les jours chômés ne s'applique pas au domaine des manifestations.

## Art. 9 Vacances

*1 Droit général aux vacances:* Les travailleurs et les apprentis ont droit aux vacances suivantes:

Critères	Durée	Pourcentage d'indemnisation
Dès 20 ans révolus et 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)

Un jour de vacances est comptabilisé à hauteur de 8,4 heures de travail.

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 III. Pendant la durée des rapports 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 des jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.

*3 Droit 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 CO);

b) empêchement de travailler par la faute du travailleur: lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler pendant plus d'un mois au cours de l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième par mois complet d'absence (article 329 b, alinéa 1 CO).

*5 Date des vacances:* En principe, il incombe à l'employeur de fixer les dates des vacances. Néanmoins, ces dates doivent être convenues suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, compte tenu des exigences de l'entreprise et des désirs légitimes du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 CO).

*6 Vacances d'entreprise:* L'employeur discute en temps utile avec les travailleurs de la date des vacances d'entreprise le cas échéant. Lorsque l'entreprise ne travaille pas pendant la semaine de Noël et du Nouvel An, seuls les jours ouvrables sont déduits des vacances dues au travailleur.

*7 Prise de vacances:* En règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile.

*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 (article 329 d, alinéa 3 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. Si les jours donnant droit à indemnisation tombent pendant des vacances ou un week-end, ils doivent également être indemnisés.

Un jour férié est en général comptabilisé à hauteur de 8,4 heures.

*2 Naissance du droit:* Le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant une semaine au moins avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

- a) si le travailleur, sans excuse, ne s'est pas présenté au travail pendant toute la semaine où tombe le jour férié;
- b) si le travailleur s'absente du travail, sans excuse, le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
- c) si le travailleur 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 employeurs ont la possibilité de verser un forfait de 3% (base 12 mois de salaire ou les heures de travail brut dues dans l'année), 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:* Le travailleur a droit à une indemnité pour la perte de salaire subie lors des absences inévitables 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) mariage du travailleur, 1 jour
- b) naissance d'un enfant, 2 jours
- c) décès dans la famille (conjoint ou enfant) du travailleur, 3 jours

- d) décès de frères ou sœurs, parents ou beaux-parents, 3 jours  
 e) 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 d'autres causes inhérentes à sa personne, l'article 324 a CO fait loi.

3 Lors des absences de courte durée mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, le nombre d'heures de travail perdues comptabilisé est de 8,4 par jour.

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

*1 Montant de l'indemnité:* Le travailleur a 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

Type de service	Personnes non mariées	Personnes mariées ou non mariées avec obligation d'entretien
Pendant toute la durée 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:		
• durant les 4 premières semaines	100%	100%
• de la 5 <sup>e</sup> à la 21 <sup>e</sup> semaine	50%	80%
Pour tous les autres types de service, le travailleur perçoit les prestations APG		

*2 Conditions d'indemnisation:* Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou de service de protection; ou

b) dureront plus de trois mois, période de service militaire, de service civil ou de service de protection compris.

*3 Indemnités:* Les APG sont versées à l'employeur pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant dû ci-dessus. En règle générale, pour un jour de travail perdu, 8,4 heures sont comptabilisées.

*4 L'obligation faite à l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324 a et 324 b CO est ainsi remplie.*

## Art. 13 Salaire (salaires de base, classes de salaire, versement, 13<sup>e</sup> salaire, adaptation des salaires, cas particuliers)

*1 Salaires de base:* Les salaires de base s'appliquent aux classes de salaire ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit. Demeurent réservés les cas particuliers au sens de l'alinéa 6 du présent article. Voici les salaires mensuels de base selon les classes de salaires suivantes pour toute la Suisse et en francs suisses (état au 1<sup>er</sup> avril 2011):

Salaires mensuels par classe salariale:

Q	A	B1	B2	C
5188.–	4979.–	4667.–	4311.–	4103.–

Le salaire horaire (uniquement pour les employés d'entreprises de travail temporaire et dans d'autres cas légitimes) se calcule ainsi: Salaire mensuel: 182,5 heures = salaire horaire

Salaires de référence pour les contrats d'apprentissage:

Année d'apprentissage	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
de CHF	865.–	1065.–	1475.–
à CHF	1045.–	1525.–	1880.–

2 L'indice de décembre 2010 (109,6 points, base IPC mai 2000 = 100 points) est considéré comme équilibré. Pendant la durée de validité de la Convention, les parties contractantes s'engagent à négocier une hausse des salaires chaque année au quatrième trimestre (salaires effectifs et salaires de base).

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:

#### Classes salariales

#### Conditions

- |   |   |
|---|---|
| <b>Q</b> Chef monteur en échafaudages   | • Chef monteur en qualité de chef de groupe avec certificat fédéral de capacité, ou doté d'une 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,<br>• ou doté d'une formation équivalente de l'UE<br>• ou monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2008 comme chef de groupe,<br>• 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 son apprentissage avec succès (CFC)<br>• ou doté d'une formation équivalente de l'UE<br>• ou monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par son employeur en raison de ses bonnes qualifications.   |
| <b>B2</b> Monteur en échafaudages       | • Monteur avec apprentissage de base aide polybâtitseur (AFP), direction professionnelle échafaudages;<br>• ou doté d'une formation équivalente de l'UE;<br>• Monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications.  |
| <b>C</b> Aide-monteur d'échafaudages    | • Travailleur sans connaissances professionnelles de monteur d'échafaudages.  |

*Garantie du salaire acquis:* Lorsqu'ils changent d'emploi dans la même branche, les travailleurs conservent la classe de salaire qu'ils ont acquise. Les positions Q (chef monteur) et A (chef de groupe) font exception. Les travailleurs 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 à une classe de salaire est le fait de l'employeur, lors de la première embauche dans l'entreprise. Elle doit être communiquée au travailleur par écrit à la fin du premier mois de travail au plus tard (art. 330 b CO). La classification doit figurer sur le décompte salarial individuel. En cas de désaccord sur l'attribution à la classe salariale, 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. Le cas échéant, l'adaptation du salaire aura lieu en même temps. Une adaptation contractuelle du salaire conforme à la CCT demeure réservée.

*6 Réglementation des salaires dans les cas particuliers:* Dans les cas particuliers, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur avant le début du travail, en se référant au présent article. Les salaires de base définis dans la CCT ont seulement valeur de référence. Dès leur conclusion, les accords conclus doivent être soumis à la Commission professionnelle paritaire pour autorisation. En fonction des circonstances du cas précis, celle-ci peut déterminer si, et dans quels délais, le salaire minimum doit être observé, ou procéder à un examen périodique de la situation.

*Exemples de cas particuliers:*

- a) les travailleurs qui ne sont pas, physiquement et/ou mentalement, en pleine possession de leurs moyens;
- b) les jeunes de moins de 17 ans;
- c) les stagiaires, les écoliers et les étudiants engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile;
- d) les travailleurs qui viennent d'achever leur apprentissage pendant deux ans tout au plus.

*7 Versement du salaire:* 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 du salaire:* Le travailleur ne peut pas céder ses créances de salaire à des tiers (article 325, alinéa 2 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) l'on est en présence de décisions judiciaires, ou
- b) l'office des poursuites a ordonné une saisie conformément à l'article 325, alinéa 1 CO.

*9 13<sup>e</sup> salaire:* Dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13<sup>e</sup> salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au prorata de la période travaillée. Le versement se fait comme suit:

- a) Si les rapports de travail ont duré toute une année civile, les travailleurs rémunérés au mois perçoivent, 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 III). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13<sup>e</sup> salaire. 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 III).
- b) Paiement au prorata: Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3% du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (pour le calcul voir le tableau en annexe III).

*10 Travail à la tâche:* Le travail à la tâche est interdit dans le secteur du montage d'échafaudages en Suisse. Sont considérées comme activités relevant du travail à la tâche celles rémunérées non pas en fonction du temps, mais de la quantité de travail fourni ou de la réussite du travail.

#### **Art. 14 Suppléments de salaire**

*1* En cas de dérogation à la durée normale de travail (article 8/3 de la présente CCT), les heures de travail effectuées pendant la journée ne donnent pas droit à un supplément, à part d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou par ex. le travail du dimanche. Est réputé travail de jour, l'horaire tombant entre 5 h 00 et 20 h 00 l'été, entre 6 h 00 et 20 h 00 l'hiver.

*2 Heures supplémentaires:* Le travailleur est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (article 321 c, alinéa 1 CO). Le travail supplémentaire ordonné par l'employeur est payé au salaire de base actuel avec un supplément de 25%. Font exception 100 heures de déplacement par année, rémunérées au salaire de base (article 8/2 a de la présente CCT).

Si les heures supplémentaires accumulées ne sont pas rémunérées à la fin de l'année civile, l'employeur et le travailleur doivent en convenir à l'avance et par écrit. La compensation aura alors lieu dans le courant des trois premiers mois de l'année suivante, avec un supplément de temps de 12,5%. La règle relative aux 100 heures de déplacement sans supplément de salaire s'applique par analogie à l'article 14/ 2.

*3 Travail de nuit:* Pour le travail accompli entre 20 h 00 et 6 h 00, un supplément de 50% est accordé sur le salaire horaire actuel.

*4 Travail du dimanche:* Pour le travail du dimanche (du samedi 17 h 00 au lundi 5 h 00 en été, 6 h 00 en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50% sur le salaire horaire actuel. Le travail effectué les jours fériés cantonaux et fédéraux est aussi réputé travail du dimanche.

*5 Réglementation pour le domaine des manifestations:* Les suppléments pour le travail de nuit et du dimanche sont octroyés; pour les heures supplémentaires, aucun supplément n'est versé.

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

*1 Indemnité de repas:* Faisant droit aux dispositions des articles 327 a et 327 b CO, une indemnité forfaitaire de CHF 16.– par jour est accordée à tous les travailleurs du 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 du travail journalier dépasse 5 ½ 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 les allocations familiales, elles sont soumises aux dispositions cantonales et fédérales stipulant la naissance des droits et des montants.

## **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, tous 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 les heures à compenser ou les 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 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 en outre tenu 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'employeur est tenu d'assurer collectivement les travailleurs assujettis à la présente Convention pour une indemnité journalière de 80% du salaire perdu pour cause de maladie, sur la base du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Le premier jour de maladie est réputé jour de carence et n'est pas indemnisé. En ce qui concerne le contrôle du temps de travail, le temps de travail perdu pour cause de maladie est comptabilisé à hauteur de 8,4 heures par jour.

Avec les indemnités journalières de l'assurance, l'obligation faite à l'employeur de payer le salaire au sens de l'article 324 a du CO est entièrement compensée.

### *2 Primes*

- a) *Prise en charge des primes:* Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont payées, pour moitié chacun, par l'employeur et le travailleur.
- b) *Paiement différé des indemnités journalières:* Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnités journalières 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 80% du dernier salaire payé dès le 2<sup>e</sup> jour. L'employeur 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 1<sup>er</sup> 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 au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être compensée 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, lorsqu'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 324 a 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 son 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 (jour de carence) ne peut être que d'un jour au maximum.

4 «*Mémento*»: Pour le reste, les dispositions rédigées par l'assureur «Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie» (annexe IV) en accord avec les parties contractantes sont déterminantes.

#### **Art. 18 Assurance-accidents (AP et ANP)**

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 324 a et b du CO est ainsi entièrement compensée.

Lors d'**accident professionnel**, les travailleurs ayant plus de cinq années de service ont droit au versement de 90% du gain assuré (jours de carence SUVA inclus).

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 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.

4 *Comptabilisation*: Dans le cadre du contrôle du temps de travail, celui perdu pour cause d'accident est comptabilisé à hauteur de 8,4 heures par jour.

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

1 *Conditions et montant*: En cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré 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 (poursuite du paiement du salaire).

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) En cas de paiement des primes par l'employeur seul, en totalité;
- b) En cas de paiement paritaire des primes, en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.

#### **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 employeurs et les travailleurs leur restent soumis.

## **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. Les frais du premier équipement (casque, chaussures de sécurité et gants), ainsi que de son remplacement après usure sont pris en charge par l'employeur (sur présentation de l'équipement usé). La fréquence des passages aux toilettes est régie de manière mutuellement conciliante.

Les parties contractantes nomment une commission paritaire CFST qui se penche sur des questions spécifiques s'y rapportant et qui recommande ou ordonne des mesures appropriées afin d'améliorer la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de 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 échafaudages 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 disposent d'une solution individuelle (qui remplit toutes les conditions de la directive CFST 6508).

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

Tous les employeurs assujettis à la CCT sont tenus de monter les échafaudages selon les prescriptions de la SUVA, de l'Ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) applicables 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 Identification des échafaudages**

Chaque échafaudage doit être muni d'une bâche ou d'un écriteau bien visible, indiquant le nom et l'adresse 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 le matériel d'échafaudage, 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. La même règle s'applique au 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 les exigences posées à la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'article 321 e CO est applicable.

## **Art. 23 Non-respect du contrat par l'employeur et travail au noir**

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**

*I* Lorsque des entreprises d'échafaudage soumettent des travaux à la tâche, 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 de placement);
- b) que l'entreprise en question soit affiliée à la SUVA, à l'AVS et à la Fondation FAR Echafaudeurs 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.

2 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.

3 Si une entreprise d'échafaudages assujettie à la CCT n'observe pas ces directives et si, lorsqu'elle recourt à une deuxième entreprise ou qu'elle 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 articles 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 à ses travailleurs, ou se soit acquittée de ses créances envers la CPP.

### **Art. 23.2 Travail au noir**

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**

*I* 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 équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

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 accords passés 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'indemnisation sont remplies, l'employeur doit en informer par

écrit le travailleur concerné, au plus tard 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 337 d 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 de la présente CCT sont compétentes pour l'application de la présente convention collective de travail par les employeurs suisses et étrangers assujettis, et par leurs travailleurs, ainsi que pour le règlement de différends ou de litiges.

2 *Constitution d'une CPP*: Les parties contractantes de cette CCT constituent une Commission professionnelle paritaire dont la forme juridique est celle d'une association.

3 *Tâches*: La CPP doit en principe faire appliquer les dispositions contractuelles de la présente convention.

Elle accomplit en particulier les tâches suivantes:

- a) contrôles de salaires, contrôles de chantiers et enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut confier ces contrôles et enquêtes à des tiers;
- b) arbitrage de différends entre l'employeur et le travailleur en ce qui concerne l'attribution à la classe de salaire;
- c) arbitrage de litiges entre l'employeur et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise;
- d) contrôle de l'affiliation de l'employeur à la solution de branche CFST ou de l'application d'une solution analogue.

Les désaccords ou les conflits doivent être traités immédiatement par la CPP.

4 *Possibilités de recours*: Une conciliation doit être recherchée. Si aucune conciliation n'intervient, il peut être fait recours au tribunal arbitral ou au tribunal ordinaire.

5 *Constitution du tribunal arbitral*: Les parties contractantes de cette CCT constituent un tribunal arbitral. Il se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques au droit du travail (le président), désigné en commun par les parties contractantes. De plus, chaque partie contractante désigne deux arbitres qualifiés.

Si des différends entre employeur et CPP ou entre employés et CPP doivent être tranchés, les parties doivent convenir sous dix jours de la composition du tribunal arbitral. Sinon, le tribunal ordinaire sera saisi.

6 *Compétences du tribunal arbitral*: Le tribunal arbitral est compétent pour:

- a) trancher en cas de désaccord ou en cas de litige entre les parties contractantes de cette CCT, là où la Commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente;
- b) trancher en cas de recours contre les décisions de la CPP à l'encontre des employeurs et/ou des travailleurs en cause;
- c) traiter les plaintes de la CPP contre des employeurs et/ou des travailleurs en cause.

7 *Procédure du tribunal*: 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 CPP ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée dans les cas où les fédérations des partenaires conventionnels CCT sont impliquées.

*9 Sanctions:* Si la Commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions de la CCT ont été violées, elle doit sommer les parties fautives de s'acquitter immédiatement de leurs obligations. La CPP 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 la tâche ou du travail au noir (articles 13.11, 23.1, 23.2 et 24.5 CCT), l'amende conventionnelle infligée à l'employeur pour chaque poste de travail est l'amende maximale de Fr. 20 000.-, et au travailleur l'amende de Fr. 5000.-.
- c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure, les frais annexes et les frais de contrôle des échafaudages (art. 21.1);
- d) à informer les autorités concernées et/ou les offices compétents des infractions à la CCT commises.

*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, comme par exemple:

- 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 gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
- d) grandeur de l'entreprise (employeur);
- e) prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif mis en demeure s'est entre-temps 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* Si le contrôle (enregistrement) du temps de travail d'une entreprise ne répond pas aux exigences de la CCT, la Commission professionnelle paritaire infligera une amende conventionnelle de Fr. 2000.- à Fr. 20 000.- selon la taille de l'entreprise. Dans les cas graves, le montant de l'amende peut excéder cette somme.

Si la CPP constate des infractions à la CCT, la Commission déclare l'entreprise concernée non conforme à la CCT. En conséquence, la CPP décide de la conformité CCT.

*12 Paiement de la peine conventionnelle:* Une peine conventionnelle définitive ainsi que

d'éventuels faux-frais et frais de procédure sont à payer à la CPP dans les 30 jours. La CPP utilise ce montant pour l'application et l'exécution de la présente Convention. Les excédents éventuels seront affectés aux fonds paritaire. En l'absence de paiement des montants ressortant des alinéas 9 lit. b) et c), et après réclamation infructueuse, la CPP est autorisée à recourir d'emblée aux sûretés (art. 2.2).

**Art. 26 Mise en vigueur, durée de la Convention**

La présente Convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012 et remplace la CCT pour les échafaudages 2008–2011 (prolongée jusqu'en mars 2012). Elle est valable jusqu'au 31 mars 2015. Le délai de dénonciation est de trois mois. Tant que la Convention n'est pas dénoncée, elle demeure applicable une année supplémentaire.

Olten, le 19 avril 2011

**Pour la Société des Entrepreneurs Suisse en Echafaudages**

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

**Pour le Syndicat UNIA**

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

**Pour le Syndicat SYNA**

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

## Sûretés

### Art. 1 Principe

Aux fins de garantir les contributions au Fonds paritaire ainsi que les droits conventionnels de la Commission professionnelle paritaire (CPP), tous les employeurs ont l'obligation, après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire ou avant le début de travaux en Suisse, de déposer auprès de la CPP des sûretés se montant à 10 000.– francs. Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque (ayant son siège en Suisse), conformément à la Loi sur les banques. Le droit de retrait en faveur de la CPP est à régler avec la banque et, dans le cas des garanties, l'emploi doit en plus être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPP sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé par la Banque cantonale bernoise pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

### Art. 2 Utilisation

Les sûretés serviront au remboursement des prétentions dûment justifiées de la Commission professionnelle paritaire dans l'ordre suivant:

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de traitement;
2. règlement de la contribution au Fonds paritaire.

### Art. 3 Accès

La CPP doit avoir dans les dix jours accès à toute forme de garantie, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

1. La CPP a dûment constaté une violation des dispositions matérielles de la CCT et l'a notifiée à l'employeur, et
2. l'employeur a été informé de la décision prise par la CPP. Les voies de recours lui ont été indiquées, et
  - a) il renonce à la voie de droit et ne s'est pas acquitté dans le délai fixé de la peine conventionnelle ni des frais de contrôle et de traitement, ni/ou de sa contribution au Fonds paritaire sur le compte de la CPP, ou
  - b) suite à l'examen de la voie de recours il n'accepte pas la décision rendue ou ne s'est pas acquitté, dans le délai de paiement fixé par le tribunal, de la peine conventionnelle ni des frais de contrôle et de traitement, ni/ou de sa contribution au Fonds paritaire sur le compte de la CPP, ou
  - c) il n'a pas payé sa contribution au Fonds paritaire dans le délai fixé, malgré un avertissement écrit.

### Art. 4 Procédure

#### Art. 4.1 Emploi des sûretés

Si les conditions visées à l'article 3 sont remplies, la CPP est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en

fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de traitement ou du montant de la contribution), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

#### **Art. 4.2 Reconstitution des sûretés**

L'employeur est tenu de porter à nouveau à 10 000.– francs les sûretés utilisées, dans les 30 jours ou avant d'effectuer toute nouvelle activité en Suisse.

#### **Art. 4.3 Libération des sûretés**

*Les sûretés sont libérées,*

- si l'employeur établi en Suisse y a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine de l'échafaudage;
- dans le cas des entreprises et des travailleurs détachés, au plus tard trois mois après la fin du mandat en Suisse

*à condition*

- que les contributions au Fonds paritaire soient payées;
- que la Commission professionnelle paritaire ne constate aucune violation des droits des travailleurs découlant de la CCT et de la CCT sur la retraite anticipée (CCT RA).

#### **Pour la Société des Entrepreneurs Suisse en Echafaudages**

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

#### **Pour le Syndicat UNIA**

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

#### **Pour le Syndicat SYNA**

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

## Accord complémentaire à l'annexe I de la convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses 2012 - 2015 - Sûretés

Art. 1 de l'annexe I est complété comme suit (deux nouvelles alinéas):

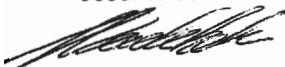
„Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de 10 000 francs. Si le contrat ou le contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs, il devra être présenté à la CPP.

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées.”

Bern/Olten, 24. Janvier 2012

### Pour la Société des Entrepreneurs Suisses en échafaudages:

Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fasel



Pour le syndicat Unia:

Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger



Roland Schiesser



Pour le syndicat Syna:

Ernst Zülle



Werner Rindlisbacher



## Adresses de la Commission professionnelle paritaire et des secrétariats syndicaux pour annoncer les travaux du samedi, du dimanche et des jours fériés, conformément à l'article 8.5 CCT

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

c/o Unia section de Soleure

Dornacherhof 11, 4501 Soleure

Tél. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

### Secrétariats centraux Unia

Site de Berne, secteur du bâtiment

Weltpoststrasse 20, 3015 Berne

Tél. 031 350 21 11 Fax 031 350 22 11

Site de Zurich

Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich

Tél. 044 295 15 25 Fax 044 295 15 55

Site de Lausanne

Place de la Riponne 4, Case postale 7639, 1002 Lausanne

Tél. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 27

### Sections

### Téléphone

### Fax

#### *Aargau Ost*

Dynamostrasse 3, 5400 Baden

Tél. 0848 33 30 03 Fax 056 221 59 06

#### *Aargau West*

Bachstrasse 43, Postfach 3918, 5001 Aarau

Tél. 0848 33 30 03 Fax 062 834 94 69

#### *Amt-Limmat-Horgen*

Schulstrasse 2, Postfach 550, 8952 Schlieren

Tél. 043 444 80 90 Fax 043 444 80 91

#### *Ajoie-Porrentruy*

Rue des Annonciades 25, 2900 Porrentruy

Tél. 042 466 13 59

#### *Bas-Valais, Martigny*

Rue de la Moya 6, 1920 Martigny

Tél. 027 722 21 70 Fax 027 722 97 83

#### *Bellinzona, Biasca e Moesa*

Viale Stazione 33, 6501 Bellinzona

Tél. 091 821 10 40 Fax 091 825 48 12

#### *Berne*

Monbijoustrasse 61, 3007 Berne

Tél. 031 385 22 22 Fax 031 385 22 20

---

*Berner Oberland*

Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3602 Thun

Tél. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39

---

*Biasca*

Via Franscini 14, 6710 Biasca

Tél. 091 862 12 44 Fax 091 863 35 78

---

*Bienne-Seeland*

Murtenstrasse 33, Case postale 1792, 2501 Bienne

Tél. 032 329 33 33 Fax 032 329 33 34

---

*Delémont*

19, rue des Moulins, Case postale 1042, 2800 Delémont

Tél. 032 421 60 60 Fax 032 422 67 47

---

*Fleurier*

Place de la Gare 3, Case postale, 2114 Fleurier

Tél. 032 862 22 15 Fax 032 862 22 19

---

*Fribourg*

Route des Arsenaux 15, 1700 Fribourg

Tél. 026 347 31 31 Fax 026 347 31 49

---

*Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle*

Rue St. Denis 85, Case postale 524, 1630 Bulle 1

Tél. 026 912 77 14 Fax 026 913 12 37

---

*Fricktal*

Zürcherstrasse 4, 4332 Stein

Tél. 0848 33 30 03 Fax 062 873 39 87

---

*Genève*

5, Chemin Surinam, 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. Léopold Robert 67, Case postale 1463,  
2301 La Chaux-de-Fonds

Tél. 032 910 82 82 Fax 032 910 82 83

---

*Lausanne*

Place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne

Tél. 021 310 66 00 Fax 021 310 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 Vedegio 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 32 a, 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 89 Fax 091 967 69 40

---

*St. Gallen*

Lämmlisbrunnenstrasse 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, Postfach 1421, 8280 Kreuzlingen

Tél. 071 677 11 77 Fax 071 677 11 70

---

*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 08 20

---

*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

---

**Sections SYNA**

Secrétariat central

Römerstrasse 7, 4600 Olten

Tél. 044 279 71 71 Fax 044 279 71 72

**Sections/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

*Berne*

Neuengasse 39, 3011 Berne

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, 7001 Chur

Tél. 081 257 11 22 Fax 081 257 11 20

*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*

Aarauerstrasse 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*

Albulastrasse 55, 8048 Zürich      Tel. 044 279 71 21    Fax 044 279 71 22

---

*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, Postfach, 9001 St. Gallen      Tél. 071 227 68 48    Fax 071 227 68 49

---

*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 Steinhäuserstrasse 19, 6330 Cham      Tél. 041 711 07 07

---

*Zürich-Oerlikon*

Albulastrasse 55, 8048 Zürich      Tel. 044 279 71 21    Fax 044 279 71 22

---

## Suisse romande

### Secrétariats conventionnels

---

#### *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

### Sections OCST

---

#### *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*

Piazza Centrale 1, 6710 Biasca Tél. 091 873 01 20 Fax 091 873 01 29

---

#### *Mendrisio*

Via G. Lanz, 6850 Mendrisio Tél. 091 640 51 11 Fax 091 646 74 52

---

## Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (art. 9 de la présente Convention) et du 13<sup>e</sup> salaire (art. 13, al. 9 de la présente Convention)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au	
	salaire de vacances	13 <sup>e</sup> salaire
<b>1. Salaires de base individuels</b>		
101 Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
<b>2. Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
201 13 <sup>e</sup> salaire	non	non
202 Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203 Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204 Tantièmes	non	non
<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 <sup>1)</sup>	non <sup>1)</sup>
307 Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui	oui
308 Salaire payé en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non <sup>2)</sup>	non <sup>2)</sup>
309 Salaire payé en cas de maladie et d'accident dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence SUVA y compris)	oui	oui
310 Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, protection civile et service civil	oui <sup>3)</sup>	oui <sup>3)</sup>
311 Primes de fidélité	oui	oui

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

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

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au	
	salairé de vacances	13 <sup>e</sup> salairé
<b>4. Salaires en nature</b>		
401 Salairé 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 <sup>4)</sup>	oui <sup>4)</sup>
502 Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503 Temps de voyage	oui <sup>4)</sup>	oui <sup>4)</sup>
<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 en 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
<b>7. Cadeaux et prestations diverses</b>		
701 Cadeaux d'ancienneté	non	non
702 Cadeaux en nature	non	non
703 Indemnité de départ	non	non
704 Salairé payé en cas de décès	non	oui
705 Prestations de l'employeur pour frais de formation	non	non
706 Prestations lors de l'anniversaire de l'entreprise, tous les 25 ans seulement	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

4) Le droit du travailleur au salairé de vacances et au 13<sup>e</sup> salairé concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salairé 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 salairé de vacances ni au 13<sup>e</sup> salairé.

## **Mémento Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

### **CHAPITRE 1 – Principe**

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

1 Ce mémento 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 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2015. 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 2<sup>e</sup> 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 mémento).

2 Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13<sup>e</sup> salaire. Si aucun accord dépassant ce cadre n'est conclu, 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 1/365<sup>e</sup> du gain annuel.

4 Les pertes de salaire 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 salaire 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 2<sup>e</sup> 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 articles 17 et 7 de la présente Convention sont applicables.

2 En cas de tuberculose, les prestations sont allouées pendant 1800 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 les 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 du 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 de ses droits de passage dans une autre assurance:

- a) dans l'assurance sociale, l'assuré doit être informé par écrit 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 rapports 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 éven-

tuelle 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 31<sup>e</sup> 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 de 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 de Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur 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 reste, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

#### **Pour la Société des Entrepreneurs Suisse en Echafaudages**

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

#### **Pour le Syndicat UNIA**

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

#### **Pour le Syndicat SYNA**

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

## **Convention complémentaire I**

*à la convention collective de travail des échafaudeurs suisses 2012 - 2015*

*entre*

**la Société des Entrepreneurs Suisses en Echafaudages (SESE), à Berne**

*et*

**le syndicat Unia, à Berne**

*ainsi que*

**le syndicat Syna, à Olten**

**I.**

Les parties conviennent d'apporter les corrections suivantes à la convention collective de travail qui entrera en vigueur le 1er avril 2012:

### ***Le dernier paragraphe de l'art. 2 al. 1 est corrigé comme suit:***

„Les employeurs concernés versent une cotisation annuelle de Fr. 300.00 (Fr. 25.00 pour les entreprises dont le siège se trouve en dehors du territoire couvert par la CCT pour chaque mois (entamé) pendant lequel elles sont actives dans le champ d'application de la CCT).“

### ***Nouvelle teneur de l'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 d'indemnités journalières en cas de maladie, ou de l'assurance-accidents obligatoire, en cas d'accident.

#### ***2 Exceptions***

A l'échéance de la protection légale contre les licenciements (art. 336c CO), les exceptions suivantes sont applicables:

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 deux mois pour la fin d'un mois 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 l'expiration de la durée maximale de versement des prestations, ou jusqu'à ce qu'il recouvre sa pleine capacité de gain.

#### ***2.2. Indemnités 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 conformément à l'article 336c, alinéa 2 CO, durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser (dans la règle 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 d'un 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. Les exceptions de l'art. 7 al. 2 s'appliquent par analogie après l'expiration de la protection légale contre les licenciements.

### *5 Dispositions légales*

Dans tous les cas, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment:

les articles 336 à 336b CO concernant le congé abusif ;  
les articles 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun ;  
les articles 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail.“

### *L'art. 8 al. 2 lit a) est complété à la fin par la phrase suivante:*

„Les temps de déplacement plus importants sont régis par l'art. 14.“

### *Nouvelle teneur de l'art. 9 al. 5 (modifications en italiques):*

En principe, il incombe à l'employeur de fixer les dates des vacances. Néanmoins, ces dates doivent être fixées suffisamment tôt, compte tenu des exigences de l'entreprise et des désirs légitimes du travailleur. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 CO).

### *Nouvelle teneur de l'art. 10 al. 2:*

#### *„2 Naissance du droit*

Le travailleur a droit à une indemnité pour le 1er août.

Le droit à l'indemnité pour les autres jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant une semaine au moins avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

- a) si le travailleur, sans excuse, ne s'est pas présenté au travail pendant toute la semaine où tombe le jour férié;
- b) si le travailleur s'absente du travail, sans excuse, le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
- c) si le travailleur reçoit, pour le jour férié en question, une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la SUVA ou de l'assurance-chômage.“

**L'art. 12 al. 2 est complété comme suit:**

„Les droits mentionnés aux art. 324a et 324b CO doivent dans tous les cas être remplis.“

**Art. 13 al. 1:**

La ligne d'introduction qui précède les tableaux indiquant les salaires de référence pour les contrats d'apprentissage est complétée par la mention „(à titre indicatif)“.

**Nouvelle teneur de l'art. 24 al. 4:**

„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 1 et 2 du présent article deviennent caducs“.

**L'art. 5 al. 2 de l'annexe IV (prestations en cas de tuberculose) est supprimé.**

II.

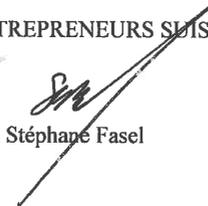
Ces modifications entreront en vigueur le 1er avril 2012 avec la CCT 2012 - 2015.

Oltén, le 24 janvier 2012

POUR LA SOCIÉTÉ DES ENTREPRENEURS SUISSES EN ÉCHAFAUDAGES



Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fasel

POUR LE SYNDICAT UNIA



Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger

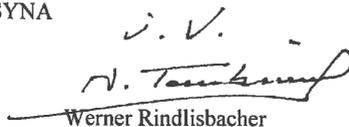


Roland Schiesser

POUR LE SYNDICAT SYNA



Ernst Zülle



Werner Rindlisbacher



