



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la solidarité et de l'emploi

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Document de base 2012

USAGES

ECHAFAUDEURS

(UEchaf 2012)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usages dans le secteur.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :<http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante :
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE
L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)
Rue des Noirettes 35
Case postale 1255
1211 Genève 26 / La Praille
Tél. : +41 (22) 388 29 29
Téléfax : +41 (22) 388 29 69
e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail nationale pour les échafaudeurs
suisses étendue par arrêté du Conseil fédéral du 9 décembre 1999,
vu les arrêtés de modifications des 18 janvier 2002, 22 août 2002, 18
août 2005, 20 février 2009, 10 mars 2009 et 24 octobre 2011, établit
ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application**Article I – Objet**

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux de montage d'échafaudages ainsi qu'aux entreprises d'autres branches qui montent des échafaudages pour des tiers.

² Ils ne s'appliquent pas aux entreprises d'autres branches qui montent des échafaudages pour leur propre besoin.

³ Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs, y compris les apprentis, exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire de travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

¹ Art. 45 Non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la présente loi ne respecte pas les usages, l'office rend une décision de refus de délivrance de l'attestation prévue par ledit article. Il en va de même lorsque l'entreprise conteste les usages que l'office entend lui appliquer.

² De plus, selon la fréquence et la gravité de la violation des usages, l'office peut refuser la délivrance de toute nouvelle attestation pour une durée de trois mois à cinq ans.

³ L'office peut également porter ces mesures à la connaissance du maître de l'ouvrage, des collectivités publiques intéressées et du conseil de surveillance.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ¹**Articles 1-6 [...]****Article 7 – Participation des travailleurs, logement des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers**

1. La *participation des travailleurs est réglée à l'annexe 6 des présents usages*. Cette *annexe* contient, entre autres, des dispositions au sujet de l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières dans l'entreprise ainsi que de la représentation des travailleurs dans l'entreprise.
2. Les exigences concernant les logements des travailleurs et les mesures pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers *sont réglées à l'annexe 7 des présents usages*.

Article 8 – 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. Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant [...].
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.

Article 9 – Résiliation du contrat individuel de travail définitif

A l'expiration du temps d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par chacune des parties, en observant les délais de congé suivants :

- a) dans la première année de service, [...] il peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule. Les passages en caractères italiques indiquent que le texte d'origine a été reformulé.

- b) de la deuxième à la neuvième année de service, [...] il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;
- c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

Article 10 [...]

Article 11 – Protection contre les licenciements

1. Principe : la résiliation des rapports de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance indemnités journalières ou de l'assurance-accidents obligatoire.
2. Indemnités journalières et rente d'invalidité : si le travailleur touche, à côté des indemnités journalières de l'assurance maladie, une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
3. Maladie et licenciement : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c, alinéa 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum au cours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la 6^e 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 du mois).
4. Accident et résiliation du contrat : si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.

Article 12 – Dispositions concernant les horaires de travail

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

2. Temps de déplacement : est considéré comme temps de déplacement, le temps nécessaire pour l'aller du lieu de rassemblement/dépôt au chantier et le retour. Le temps de déplacement est indemnisé au salaire de base.
3. Durée annuelle et hebdomadaire du travail : le total déterminant des heures annuelles de travail [...] est de 2190 (365 jours/7 = 52.14 semaines x 42 heures) temps de déplacement inclus. La pause casse-croûte n'est pas payée et ne compte par conséquent pas comme temps annuel ou hebdomadaire de travail.
La durée hebdomadaire du travail est dans la règle :
 - a) de 38 $\frac{3}{4}$ h (= 5 x 7 $\frac{3}{4}$ h) au minimum et
 - b) de 46 $\frac{1}{4}$ h (= 5 x 9 $\frac{1}{4}$ h) au maximum.
 - c) Exception
Les entreprises qui rémunèrent l'ensemble de leurs salariés au mois peuvent exiger des travailleurs un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à la durée hebdomadaire minimale de travail (article 12.3). La limite supérieure correspond au maximum à une semaine de travail – 42 heures – de moins par année civile. A la fin de l'année ou lorsque les rapports de travail prennent fin, les heures manquantes imposées par l'employeur ne peuvent être reportées sur la nouvelle année civile, ni être compensées au niveau du salaire ou des vacances (demeure de l'employeur, art. 324 CO) à moins qu'elles ne soient le fait du salarié lui-même.
4. Un contrôle de l'horaire de travail (enregistrement du temps de travail) doit être effectué pour chaque travailleur tous les jours et en détail. L'enregistrement du temps de travail porte sur les positions suivantes, vérifiables individuellement :
 1. le temps de travail conformément à l'article 12.1 (pause casse-croûte non incluse, temps de déplacement inclus);
 2. les périodes stipulées aux articles 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21 et 22.
5. [...]
6. Jours chômés : le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le samedi et le 1er août sont réputés jours chômés. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire respectivement au secrétariat du syndicat compétent, la veille jusqu'à la clôture des bureaux, au plus tard. [...]

Article 13 – Vacances

1. Droit général aux vacances : le travailleur a droit aux vacances suivantes :

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

* Mode de calcul : $5/(52,14 - 5) \times 100$, respectivement $6/(52,14 - 6) \times 100$

L'apprenti a droit à 6 semaines de vacances par année d'apprentissage.

2. Le salaire de vacances fixé en pour cent est calculé selon le tableau annexé. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. [...] Les jours fériés officiels tombant dans la période des vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.
- 3.-4. [...]
5. Date des vacances : la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des désirs justifiés du travailleur. [...]
6. Vacances d'entreprise : l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise. Lorsque l'entreprise ne travaille pas pendant la semaine de Noël et de Nouvel An, les jours ouvrables sont déduits des vacances dues.

Article 14 – Jours fériés

1. Jours fériés indemnisés : les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

2. Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure, respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant : le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.
3. Naissance du droit : le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :
 - a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
 - b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
 - c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.
4. [...]
5. Indemnité forfaitaire : les entreprises ont la possibilité, en guise des indemnités mentionnées ci-dessus, de verser un forfait de 3 %. Ainsi, l'indemnité pour la perte de gain due aux jours fériés officiels est [...] compensée.

Article 15 – Absences de courte durée

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

a) lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement	½ jour
Lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour	
b) en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant	1 jour
c) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants)	3 jours

- d) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents 3 jours
- e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés 1 jour

2. [...]

3. Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).
4. Paiement : le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Article 16 – Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires

1. Montant de l'indemnité : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection suisses obligatoires en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à :

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

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 ;
 - b) durent plus de trois mois, y compris la période de service militaire, de service civil ou de service de protection.
3. Calcul de la perte de gain : la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations pour perte de gain (APG).
4. Déductions : lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations [...] au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

Article 17 – Salaire (salaires de base, classes de salaire, versement, 13^e salaire)

1. Salaires de base : les salaires de base suivants s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'alinéa 8 du présent article. Les salaires de base suivants mensuels, exprimés en francs suisses, correspondent aux différentes classes de salaire pour toute la Suisse :

Classes de salaires

Q	A	B1	B2	C
mois	mois	mois	mois	mois
5 188.–	4 979.–	4 667.–	4 311.–	4 103.–

Le salaire horaire est calculé comme suit :
Salaire mensuel : 182,5 = salaire horaire

2. *(abrogé)*
3. [...]

4. Classes de salaires: les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'alinéa 1 du présent article :

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

5. Prise en compte de l'expérience professionnelle : pour les travailleurs qui quittent le génie civil ou la maçonnerie pour la construction d'échafaudages, l'expérience professionnelle acquise doit être prise en considération lors de la classification dans les classes de salaire.
6. Classification dans les classes de salaire : l'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel. En cas de divergences d'opinions sur la classification dans les classes de salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire.
7. Qualifications et adaptation des salaires : chaque année, durant le premier trimestre de l'année civile, le travailleur est qualifié par l'employeur. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps. [...]
8. Réglementation des salaires dans des cas spéciaux : pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur (exception lit. b) et en se référant au présent article, les salaires de base étant considérés comme références :
 - a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou mentalement en pleine possession de leurs moyens ;
 - b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, les écoliers et les étudiants qui sont engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
 - c) les travailleurs étrangers à la branche qui sont engagés dans l'industrie du montage d'échafaudages pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
 - d) le personnel de bureau.En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il est possible de faire appel à la commission professionnelle paritaire.
9. 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.

10. Salaire mensuel constant : lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées, et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant : salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

11. [...]

12. 13^e mois de salaire : dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13^e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^e mois de salaire est versé au prorata. Le versement se fait comme suit :

a) si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (*voir annexe 1*). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent, à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (pour le calcul voir *le tableau qui figure dans l'annexe 1*). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13^e mois de salaire.

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 tableau en annexe 1).

13. [...]

Article 18 – Suppléments de salaire

1. En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
2. Heures supplémentaires : [...] Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25 %. L'employeur et le travailleur peuvent convenir

par écrit que la compensation ait lieu, à la fin de l'année civile ou dans le courant des trois premiers mois de l'année suivante au plus tard, en temps avec un supplément de temps de 12,5 % ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25 %.

3. Travail du dimanche : pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver, et les jours fériés cantonaux et fédéraux.

Article 19 – Allocations, remboursement des frais, dédommagements

1. Pour le travail de nuit : pour le travail accompli entre 20.00 heures et 06.00 heures, un supplément de 50 % est accordé.
2. Indemnité de repas : [...] une indemnité forfaitaire de 16 F par jour/repas est accordée à tous les travailleurs occupés dans le montage d'échafaudages.
3. 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 60 cts. par km
 - b) motocyclette 45 cts. par km
 - c) cyclomoteur 30 cts. par km

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

Article 20 – 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. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. [...]
3. Compensation en temps (prise en considération d'heures à compenser) : une compensation en temps en prenant en considération des heures à compenser ou des heures supplémentaires conformément à l'article 18 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 librement du temps.
 4. [...]
 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 librement du temps (voir article 20, alinéa 3). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

Article 21² – Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

1. Paiement du salaire par une assurance collective : l'entreprise doit assurer collectivement (selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie, LAMal, ou de la loi fédérale sur le contrat d'assurance, LCA) les travailleurs soumis aux présents usages pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. (...)
2. Primes :

² L'obligation de contracter une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) selon l'article 21 et l'annexe 2 des usages, s'applique également aux employeurs ayant leur siège à l'étranger, en faveur de leurs travailleurs et travailleuses détachés en Suisse, lorsque la durée des travaux effectués en Suisse, calculée sur une période de référence d'une année, dépasse deux mois.

En lieu et place de l'obligation d'assurance, les parties au contrat peuvent prévoir, par accord écrit une réglementation du paiement du salaire en cas de maladie qui corresponde au minimum aux exigences de l'art. 324a du Code des Obligations.

- a) Prise en charge des primes : les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
 - b) Paiement différé des indemnités journalières : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. [...]
3. Conditions minimales d'assurance : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement ;
 - b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur ;
 - c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs ;
 - d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 % ;
 - e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible ;
 - f) libération des primes pendant la durée de la maladie ;
 - g) prestations conformes à l'article 324a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve ;
 - h) possibilité pour le travailleur une fois sorti de l'assurance collective, de passer, dans un délai de 90 jours [...], à l'assurance individuelle. La prime de l'assurance individuelle étant établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions

d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

4. "Mémento": pour le surplus, le mémento [...] relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie [...] est déterminant (voir annexe 2).

Article 22 – Assurance-accidents

1. Prestations en cas d'accident: en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la CNA couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80 % du gain assuré. [...]
2. Réduction des prestations par la CNA: si la CNA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

Article 23 – Droit au salaire après le décès du travailleur

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

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

Article 24 – Indemnité à raison de longs rapports de travail

1. Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois, sous réserve des dispositions des articles 339 b à d du CO. Le calcul du montant de l'indemnité se fait *selon le barème qui figure dans l'annexe 4*.
2. L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Article 25 – 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 selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail.

Article 26 – Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Article 27 – Non-respect du contrat par le travailleur

1. Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité 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 résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;
 - c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, le délai de tolérance est de deux jours.
3. Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
4. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité conformément à l'article 337d du CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Article 28 – [...].

Annexes :

1. Tableau déterminant le salaire de vacances et le 13^e salaire
2. “Mémento” Assurance indemnité journalière en cas de maladie
- 3 *(abrogé)*
4. Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
- 5 *(abrogé)*
6. *Participation des travailleurs*
7. *Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers*
- 8 *Sûretés*

Annexe 1

Tableau déterminant le salaire de vacances (voir art. 13 Usages)
et le 13^e salaire (voir art.17 al. 12 Usages)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au :	
	Salaire de vacances	13 ^e salaire mensuel
1 Salaires de base individuels		
Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2 Autres prestations assimilables à un salaire		
13 ^e salaire mensuel	non	non
Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
Tantièmes	non	non
3 Salaires en cas d'absence		
Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non ¹	non ¹
Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non ²	non ²

Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui ³	oui ³
Prime de fidélité au sens de l'article 38, al. 4 des usages	oui	oui
4 Salaires en nature		
Salaire en nature	oui	oui
Allocation de logement	oui	oui
Appartement de service	non	oui
5 Suppléments et primes		
Heures supplémentaires	oui ⁴	oui ⁴
Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
Temps de voyage	oui ⁴	oui ⁴
Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui ⁴	oui ⁴
Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6 Allocations et frais		
Indemnité de repas	non	non
Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
Remboursements des frais de tous genres	non	non
Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non

7 Cadeaux et prestations diverses		
Cadeaux pour ancienneté	non	non
Cadeaux en nature	non	non
Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
Salaire payé en cas de décès	non	oui
Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. : finance de cours)	non	non
Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8 Salaires à la tâche	5	5

- ¹ Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.
- ² Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.
- ³ Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations des APG et de la Caisse de compensation militaire (CCM) et sont remboursés à l'employeur.
- ⁴ Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13^e salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13^e salaire mensuel.
- ⁵ Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art 46 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13^e salaire mensuel.

Annexe 2⁶**“Mémento”****Assurance indemnité journalière en cas de maladie**

(voir art. 21 al. 4 Usages)

Article premier – Principes

1. Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'article 22 des présents usages [...].
2. Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.
Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

Article 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^e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement 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'article 9 du présent mémento).
2. Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13^e mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans les usages.
3. Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond à 1/365 du gain annuel.
4. Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de

⁶ L'obligation de contracter une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) selon l'article 21 et l'annexe 2 des usages, s'applique également pour les employeurs ayant leur siège à l'étranger, en faveur de leurs employés travaillant en Suisse, lorsque la durée des travaux effectués en Suisse, calculés sur une période de référence d'une année, dépasse deux mois.

En lieu et place de l'obligation d'assurance, les parties au contrat peuvent prévoir, par accord écrit une réglementation du paiement du salaire en cas de maladie qui corresponde au minimum aux exigences de l'art. 324a du Code des Obligations.

chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.

5. Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.
6. En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

Article 3 – Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2^e 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 est d'au moins 50 % [...].

Article 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).

Article 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, respectivement la protection contre le licenciement, les articles 22 respectivement 11 des présents usages sont applicables.
2. [...]
3. En cas de grossesse, [...] 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'article 7 du présent mémento sont applicables par analogie.
[...]

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 CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.
6. Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après :

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.

Article 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.

Article 7 – Réserves d'assurance

1.-2. [...]

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 dans une entreprise assujettie [...]	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'article 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Article 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.

Article 9 – Champ d'application local

1. L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'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 l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
3. En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison

de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.

4. Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Annexe 3 (abrogée)**Annexe 4****Tableau pour le calcul de l'indemnité
à raison de longs rapports de travail**

(Voir art. 24 al.1 des usages)

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
AS ¹																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

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

¹ Années de service

Annexe 5, (abrogée)**Annexe 6
Participation des travailleurs**

(Voir article 7 al. 1 des usages)

[...]

Chapitre premier : But, champ d'application, définitions**Articles 1-2 [...]****Article 3 – Définition de la loi sur la participation**

1. Information : signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.
2. Consultation : signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.
3. Codécision : signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.
4. Gestion autonome : signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

Chapitre II : Partie information**Article 4 – Objet de l'information et mise en pratique**

1. [...], l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires :
 - a) sur l'emploi et
 - b) pour le personnel.

2. En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière appropriée ; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (articles 24ss des présents usages). L'information à l'intention des parties contractantes [...] se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (article 25 al. 5 et article 27 des présents usages).
3. L'information peut se faire :
 - a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise ;
 - b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

Chapitre III : Sécurité au travail et protection de la santé

Article 5 – Principe

1. L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
2. [...]

Article 6 – Droits et obligations de l'employeur

1. [...]
2. L'employeur doit en particulier veiller à ce que :
 - a) tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé (voir les art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'art. 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents, annexe 3) ;
 - b) une "personne de contact pour la sécurité au travail" formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée [...].
3. L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

Article 7 – Droits et obligations du travailleur

1. [...]
2. Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.
3. Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur (art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993, annexe 3):
 - a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur ;
 - b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées ;
 - c) s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur ;
 - d) il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

Article 8 – Visites de l'entreprise

1. Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution (art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993, annexe 3).
2. Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

Article 9 – Recherche d'informations

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs (art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993, annexe 3). Si des instances externes de la sécurité au travail et

de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

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

1. Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une "personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé".
2. La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.
3. Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.
4. La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si :
 - a) l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé [...] et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail ;
 - b) la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations [...].

Chapitre IV : Situations spéciales dans les entreprises

Première section :

Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise

Article 11 – Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes [...]. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires [...].

Article 12 – Travail à la tâche

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

Article 13 – Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

Deuxième section :**Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise****Article 14 [...]****Article 15 – Introduction de la réduction de l'horaire de travail****1.-2. [...]**

3. L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.

Article 16 [...]**Article 17 – Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise**

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise.

Article 18 – Egalité de traitement des personnes occupées

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient

égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

Article 19 – Droit au salaire

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

Article 20 – Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. [...]

Article 21 – Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

Article 22 [...]

Article 23 – Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances

1. En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les usages sont payées intégralement.
2. Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.

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

Article 24 [...]

Article 25 – Consultation des travailleurs et obligation d'informer

1.-4. [...]

5. L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente [...] sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.

Article 26 – Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération :

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

Article 27 [...]

Article 28 – Plan social

1. L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.
2. Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes [...] peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

Chapitre V : Représentation des travailleurs**Article 29 – Constitution d'une représentation des travailleurs**

1. Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs (art. 5 de la loi sur la participation, annexe 3). L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.
2. [...]

Article 30 – Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

- 1 Dispositif du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris) :
 - a) qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
 - b) dont le contrat de travail n'est pas résilié et
 - c) qui ont 18 ans révolus.
- 2 L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.
- 3 Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. [...]

Article 31 – Droits et obligations de la représentation des travailleurs

1. Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de

- garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.
2. La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :
 - a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni des présents usages,
 - b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.
 3. L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.
 4. L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

Article 32 – Collaboration

1. La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.
2. L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.
3. Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.
4. La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes [...] et de leur demander conseil.

Chapitre VI : Dispositions finales**Article 33 – Divergences d’opinions (art. 15 de la loi sur la participation, annexe 3)**

1. Les divergences d’opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente ; celle-ci cherche à concilier les parties. [...]

Annexe 7**Logement des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers**

(Voir art. 7 al. 2 usages)

[...]

Chapitre 1 : But et champ d'application**Article 1 [...]****Article 2 – Champ d'application**

1. [...]

2. Le champ d'application englobe :

- a) tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter ; pour les chambres, les studios et appartements les mêmes règles sont applicables par analogie ;
- b) tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers ;
- c) les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.

Chapitre 2 : Logements**Article 3 – Exigences générales**

1. Les normes [...] doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.
2. La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.
3. Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.
4. Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative : 150 m.). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative : une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).

**Article 4 – Installations pour la restauration
(cantines, cuisines collectives)**

1. Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :

- a) les cantines ;
 - b) les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas ;
 - c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.
2. Cantines : pour les cantines, il faut considérer :
- a) que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et
 - b) [...]
3. Cuisines collectives : pour les cuisines collectives, il faut considérer :
- a) qu'elles soient équipées de la manière suivante :
 1. réchauds (p. ex. : électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif : un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud additionnel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas de travail par équipes, on peut rester en deçà de la présente norme ;
 2. éviers avec eau chaude et froide ;
 3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé) ;
 4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale : 100 litres) ;
 - b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de mouvement suffisante ;
 - c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

Article 5 – Réfectoires et locaux de séjour

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail par équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

Article 6 – Dortoirs

1. En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit :
 - a) Chambre à 1 lit (8 m²);
 - b) Chambre à 2 lits (12 m²).
2. Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m² , respectivement 20 m²) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'article 20 des présents usages.
3. Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1.00 à 1.20 x 0.60 x 1.80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

Article 7 – Installations sanitaires

1. Tous les logements seront dotés de :
 - a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes :
 1. WC : de 1 à 5 personnes,
 2. Urinoir : de 1 à 7 personnes,
 3. Lavabo : de 1 à 2 personnes,
 4. Douche : de 1 à 5 personnes ;
 - b) prises pour rasoir électrique ;
 - c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.
2. Des installations (p. ex. : machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.
3. Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.

Article 8 – Logements temporaires

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p.ex. : pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux articles 3 à 7 des présents usages, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

Article 9 – Prescriptions de service

1. Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise les points suivants :
 - a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique,
 - b) l'utilisation des locaux collectifs,
 - c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs,
 - d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels,
 - e) l'interdiction de fumer dans certains locaux,
 - f) l'économie d'énergie,
 - g) le droit de visite et de séjour,
 - h) le calme à observer durant la nuit,
 - i) les directives concernant le stationnement,
 - k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements,
 - l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours,
 - m) la procédure à suivre pour conclure une assurance contre le vol.
2. Le logeur organise :
 - a) le changement des draps et taies tous les 15 jours,
 - b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution,
 - c) le nettoyage et l'aération des locaux,
 - d) l'évacuation des déchets et détritrus,
 - e) le service de blanchisserie,
 - f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
 - g) le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
 - h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

Article 10 – Loyer

1. Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.
2. *Les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :*
 - a) *frais d'installation :*
 1. *amortissement d'immeubles,*
 2. *amortissement des installations,*
 3. *intérêts composés.*

La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.

- b) *frais d'exploitation :*
 1. *entretien,*
 2. *électricité, eau, nettoyage, TV, lessive, etc.*
 3. *chauffage,*
 4. *taxes et assurances.*

Chapitre 3 : Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers**Article 11 – Exigences générales**

Sous réserve de l'article 14 des présents usages, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraques, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

Article 12 – Locaux de séjour sur les chantiers

1. Les locaux de séjour doivent :
 - a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
 - b) pouvoir être aérés et chauffés,
 - c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
 - d) être dotés d'un vestiaire approprié,
 - e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes.

2. L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.

Article 13 – Installations sanitaires sur les chantiers

1. Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC ; en cas de nécessité, séparée par sexe.
2. Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage.

Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des barques sanitaires sur les chantiers.

Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

Article 14 – Exceptions

Si l'importance du chantier ou sa durée ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux articles 12 et 13 des présents usages, l'employeur prendra des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p. ex. : des installations mobiles).

Article 15 – Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

1. Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.
2. Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.
3. L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

Chapitre 4 : Application et contrôle**Article 16 – Obligations de l'employeur**

1. L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.
2. L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.
3. Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

Article 17 – Obligations du travailleur

1. Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.
2. Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.
3. La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible ; le dépôt des détritux doit se faire correctement.
4. L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.
5. Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

Article 18 à 21 [...]

Annexe 8
« Sûretés »**Article 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 de la présente annexe 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.

Article 2 – Utilisation

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

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

Article 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 afin que celui-ci puisse faire usage du droit d'être entendu, et
2. L'employeur a été informé de la décision prise par la CPP (art. 29.9 CCT) et 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 ainsi que des frais de

- contrôle et de traitement, et/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 ainsi que des frais de contrôle et de traitement, et/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 par écrit.

Article 4 – Procédure

4.1 Emploi des sûretés

Si les conditions visées à l'art. 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.

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 tout nouveau travail en Suisse.

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 CPP ne constate aucune violation des droits des travailleurs découlant de la CCT et de la CCT sur la retraite anticipée (CCT RA).