



## **U S A G E S**

### **ECHAFAUDEURS**

#### **(UEchaf 2019)**

---

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents. L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

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 <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>



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  
suisse étendue par arrêté du Conseil fédéral du 20 juin 2013,  
vu les arrêtés de modification des 20 août 2013, 23 juin 2014,  
11 avril 2016, 11 mai 2017 et 11 avril 2019,  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

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

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise de l'industrie du montage d'échafaudages, suisse ou étranger, actif à Genève dans la branche.

<sup>2</sup> Ils s'appliquent également aux employeurs 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). Sont également soumises les entreprises travaillant dans le montage de filets de sécurité.

<sup>3</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleuses et travailleurs, ainsi qu'aux apprenties et apprentis exerçant leur activité au sein des entreprises susmentionnées.

<sup>4</sup> Le Titre 3 ne s'applique pas au personnel administratif ni aux cadres dirigeants et supérieurs.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> 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**

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

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> 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**

<sup>3</sup> 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.

<sup>3bis</sup> 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.

<sup>3ter</sup> 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**

<sup>4</sup> 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**

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

## **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> 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 – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance**

#### **Loi sur les travailleurs détachés**

<sup>1</sup> Selon l'article 5 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét - RS 823.20), si des travaux sont exécutés par des sous-traitants, l'entrepreneur contractant suisse ou étranger (entrepreneur total, général ou principal) répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'art. 2, al. 1, LDét.

<sup>2</sup> L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

<sup>3</sup> L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'al. 1 s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. Les articles 8b à 8c de l'ordonnance sur les travailleurs détachés (ODét – RS 823.201) régissent le devoir de diligence. L'entrepreneur contractant a notamment rempli son devoir de diligence si ses sous-traitants ont établi de manière crédible sur la base de documents et de justificatifs, qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

<sup>4</sup> Si l'entrepreneur contractant n'a pas rempli son devoir de diligence, il peut en outre se voir infliger par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail les sanctions prévues à l'art. 9 LDét.

#### **Règlement sur la passation des marchés publics**

<sup>5</sup> Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP – RSG L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité adjudicatrice tout sous-traitant participant à l'exécution de la prestation, durant toute la durée d'exécution du contrat. L'annonce doit être faite avant le début prévu des travaux sous-traités ; elle doit indiquer le nom, le domicile ou le siège des sous-traitants, le lieu de la prestation et le début prévu des travaux sous-traités.

<sup>5bis</sup> La sous-traitance au deuxième degré est interdite, sauf si elle est justifiée par des raisons techniques ou organisationnelles. Les soumissionnaires doivent s'assurer du respect de cette interdiction par leurs sous-traitants lors de la conclusion et pendant l'exécution du contrat.

<sup>6</sup> En cas de violation de l'obligation d'annonce de l'alinéa 1, l'autorité adjudicatrice ordonne au sous-traitant de suspendre immédiatement ses travaux et le contraint à quitter le lieu de la prestation. A titre exceptionnel, sur requête de l'autorité adjudicatrice, le Conseil d'Etat peut renoncer à la mesure, notamment lorsque l'arrêt des travaux est de nature à compromettre un intérêt public prépondérant.

<sup>7</sup> La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévu à l'alinéa 5 et que les organes de contrôle des conditions de travail, ait pu établir que le sous-traitant respecte les prescriptions en la matière.

## **Article V – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

<sup>3bis</sup> 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 VI – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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 VII – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

### **Article VIII – Voie de recours**

<sup>1</sup> Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

### **Article IX – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article VI) et de sanctions (article VII), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

<sup>2</sup> Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

#### **1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

<sup>2</sup> Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

<sup>3</sup> L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

## TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur <sup>1</sup>

### Article 1 [...]

#### Article 2 – Fonds paritaire

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

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) [...]
- e) l'accomplissement d'autres tâches à caractère essentiellement social.

#### Article 2.1 – Contribution aux coûts d'exécution

Pour la couverture des coûts d'exécution de la 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 la convention doivent verser mensuellement une cotisation de 5 francs. Les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) assujetties à la Convention versent également une cotisation de 5 francs par travailleur et par mois. L'encaissement est effectué par le Fonds paritaire.

#### Article 2.2 – Caution

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

---

<sup>1</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

CPP une caution d'un montant de 10 000 francs, avant le début des travaux en Suisse. Les détails sont précisés à l'annexe I des usages.

### **Articles 3-4 [...]**

#### **Article 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 (art. 335b, al. 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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 al. 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 : à l'échéance de la protection légale contre les licenciements (art. 336c CO), les exceptions suivantes sont applicables :

- a) 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.
  - b) 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'art. 336c, al. 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.

**Article 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. Les temps de déplacement plus importants sont régis par l'art. 14.
  - 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 [...] 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'art. 14, al. 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) le temps de travail conformément à l'art.8, al. 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 1er 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<sup>2</sup> compétent, la veille avant la fermeture des bureaux au plus tard. L'obligation d'annoncer le travail effectué les jours chômés ne s'applique pas au domaine des manifestations.

## Article 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 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  $6/(52,14 - 6) \times 100$

<sup>2</sup> Unia Région Genève  
Chemin Surinam 5 – Case postale 288 – 1211 Genève 13  
Tél. : 022 949.12.00

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

2. Le salaire de vacances fixé en pour cent (...lorsque les rapports de travail sont résiliés) est calculé selon le tableau de l'annexe III. [...]. 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.- 4. [...]
5. Dates des vacances: 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 (art. 329c, al. 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.

#### **Article 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 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.

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.

#### **Article 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 soeurs, 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'art. 324a CO fait loi.
3. Lors des absences de courte durée mentionnées à l'al. 1 du présent article, le nombre d'heures de travail perdues comptabilisé est de 8,4 par jour.

#### **Article 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	Célibataires	Mariés et célibataires 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		
– pendant les 4 premières semaines	100 %	100 %
– à partir de la 5 <sup>e</sup> jusqu'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.

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

**Article 13 – Salaire (salaires de base, classes de salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) (al. 1 et 2 modifiés)**

1. Salaires de base : les salaires de base suivants s'appliquent aux classes salariales définies au chiffre 3. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit. Demeurent réservés les cas particuliers au sens de l'al. 6 du présent article.:

**Classes salariales**

<b>Q</b>	<b>A</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C</b>
par mois	par mois	par mois	par mois	par mois
5 296.–	5 160.–	4 770.–	4 414.–	4 293.–

Le salaire horaire est calculé comme suit :

Salaire mensuel divisé par 182,5 heures = salaire horaire.

**Recommandations salariales non-contraignantes pour les contrats d'apprentissage**

<b>Année d'apprentissage</b>	<b>1<sup>re</sup></b>	<b>2<sup>e</sup></b>	<b>3<sup>e</sup></b>
	entre 865.- et 1 045.-	Entre 1 065 et 1 525	entre 1 475 et 1 880

2. Adaptation des salaires :
- Les salaires effectifs de toutes les classes salariales sont augmentés de 50 francs par mois (27 centimes par heure).
  - Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 31 mars 2018 une augmentation de salaire peuvent en tenir compte jusqu'à concurrence du montant susmentionné.
3. Classes salariales : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'al. 1<sup>er</sup> du présent article :

<b>Classes salariales</b>		<b>Conditions</b>
<b>Q</b>	Chef monteur en échafaudages	Chef monteur en qualité de chef de groupe avec certificat fédéral de capacité, ou formation équivalente de l'UE, ou engagé par l'employeur dans cette fonction.
<b>A</b>	Chef de groupe en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chef de groupe avec formation, achevée avec succès, de la SESE/Poly-bâtiment ou formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 comme chef de groupe</li> <li>– Monteur en échafaudages avec Certificat fédéral de capacité (CFC) et engagé par l'employeur en qualité de chef de groupe</li> </ul>
<b>B1</b>	Monteur en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Monteur en échafaudages ayant terminé l'apprentissage avec succès (CFC) ou une formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications</li> </ul>
<b>B2</b>	Monteur en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Monteur avec apprentissage de base aide polybâtitseur (AFP), direction professionnelle échafaudages ou formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications.</li> </ul>
<b>C</b>	Aide-monteur d'échafaudages	Collaborateur 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.

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. 330b 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 aux usages 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. Dans ces cas, les salaires de base définis dans les usages ont seulement valeur de référence. Dès leur conclusion, les accords 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. [...]
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 paye, 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 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 du résultat du travail.

#### **Article 14 – Suppléments de salaire**

1. En cas de dérogation à la durée normale de travail (art. 8, al. 3, des présents usages), 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 05 h 00 et 20 h 00 l'été, entre 06 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 (art. 321c, al. 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 (art. 8, al. 2, let. a, des présents usages). Si l'employeur et le travailleur en ont convenu à l'avance et par écrit les heures supplémentaires accumulées ne doivent pas être rémunérées à la fin de l'année civile. 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 selon l'al. 2 s'applique par analogie.

3. Travail de nuit : pour le travail accompli entre 20 h 00 et 06 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 heures au lundi 5 heures en été, 6 heures 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.

#### **Article 15 – Allocations, remboursement de frais, dédommagements**

1. Indemnité de repas : en application des art. 327a et 327b CO, une indemnité forfaitaire de 16.00 francs 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.
  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.

**Article 16 – Indemnité en cas d’intempéries**

1. Interruption de travail : Dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l’employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
2. Droit en cas d’intempéries : le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d’heures de travail (indemnité en cas d’intempéries). Cette indemnité s’élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Le paiement de cette indemnité est dû pour toutes les heures, toutes les demi-journées ou jours entiers perdus par suite d’intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l’assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la Loi fédérale sur l’assurance-chômage obligatoire et l’indemnité en cas d’insolvabilité, en particulier l’avance de l’indemnité en cas d’intempéries par l’employeur au sens de ladite loi.
3. Compensation en temps (prise en considération d’heures à compenser) : une compensation en temps prenant en considération les heures à compenser ou les heures supplémentaires conformément à l’art. 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 art. 16, al. 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.

### **Article 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 aux présents usages 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.
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, il doit payer lui-même, pendant le temps différé, 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 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'art. 324a 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'art. 71, al. 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 [...] du "Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (annexe IV) sont déterminants.

#### **Article 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.  
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 art. 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.

### **Article 19 [...]**

### **Article 20 – Prévoyance professionnelle**

1. [...]
2. Les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance.

### **Article 21 – Sécurité au travail et protection de la santé**

1. [...]. 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.
2. Il est institué 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.
3. La commission garantit surtout l'application et l'évolution permanentes de la solution de branche «Sécurité au travail et protection de la santé pour les échafaudeurs suisses», approuvée par la CFST, en vue d'observer la directive CFST 6508 [...]. La solution de branche s'applique à toutes les entreprises soumises aux usages, 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).

### **Article 21.1 – Montage et démontage des échafaudages**

Tous les employeurs assujettis aux usages 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 des usages peuvent s'ensuivre.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 23 – Non-respect du contrat par l'employeur**

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

**Article 24 – Non-respect du contrat par le travailleur**

1. Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 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'art. 337*d* du CO est applicable. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 1 et 2 du présent article deviennent caducs.
- 5. Tout travail professionnel au service de tiers (travail au noir) est interdit au travailleur. [...]. La CPP peut prononcer une peine conventionnelle conformément à l'art. 25, al. 9, let. b, de la CCT.

**Table des matières: Annexes**

1. Caution
2. [...]
3. Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances et du 13<sup>e</sup> salaire
4. « Mémento » Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

## **Annexe 1**

### **Caution**

#### **Article 1 – Principe**

1. 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 une caution se montant à 10 000 francs. La caution peut être fournie 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'utilisation doit en plus être spécifiée. La caution déposée en espèces sera placée par la CPP sur un compte bloqué et rémunérée 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 de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 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 de la caution à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, la caution à déposer correspond 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.
3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elle est imputée sur les éventuelles cautions à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que la caution est déjà déposée.

#### **Article 2 – Utilisation**

La caution servira 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.

### **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, 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.

### **Article 4 – Procédure**

1. Utilisation de la caution : 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 de la caution (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 la caution en espèces.
2. Reconstitution de la caution : l'employeur est tenu de porter à nouveau à 10 000 francs la caution utilisée, dans les 30 jours ou avant d'effectuer toute nouvelle activité en Suisse.
3. Libération de la caution : la caution est libérée,
  - 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).

**Annexe 2 [...]****Annexe 3****Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (art. 9 usages) et du 13<sup>e</sup> salaire (art. 13, al. 9 usages)**

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>		
Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
<b>2 Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
13 <sup>e</sup> salaire	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
<b>3 Salaires en cas d'absence</b>		
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 usages	oui	oui
Indemnité-intempéries selon usages	oui	oui
Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
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>
Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui	oui
Salaire payé en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non <sup>2</sup>	non <sup>2</sup>

Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon élément ci-dessus (jours de carence SUVA 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 <sup>3</sup>	oui <sup>3</sup>
Prime de fidélité	oui	oui
<b>4 Salaires en nature</b>		
Salaire en nature	oui	oui
Allocation de logement	oui	oui
Appartement de service	non	oui
<b>5 Suppléments et primes</b>		
Heures supplémentaires	oui <sup>4</sup>	oui <sup>4</sup>
Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
Temps de voyage	oui <sup>4</sup>	oui <sup>4</sup>
<b>6 Allocations et frais</b>		
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 en 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
<b>7 Cadeaux et prestations diverses</b>		
Cadeaux d'ancienneté	non	non
Cadeaux en nature	non	non
Indemnité de départ	non	non

Salaires payés en cas de décès	non	non
Prestations de l'employeur pour frais de formation	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 mentionnées sous chiffre 3 sous le titre « prime de fidélité »	non	non

- 
- 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'indemnité journalière en cas de maladie.
  - 3 Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> salaires sont compris dans les prestations 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<sup>e</sup> salaire concernant les heures supplémentaires, ainsi que le salaire pour temps de voyage n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13<sup>e</sup> salaire I.

## **Annexe 4**

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

#### **Chapitre premier : Principe**

##### **Article 1 – Principe**

1. Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 17 des usages [...]. 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 II : Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance**

##### **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 2e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, et d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 du présent 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 les usages.
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.

### **Article 3 – Début des prestations d'assurance**

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

### **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, et la protection contre le licenciement, les art. 17 et 7 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'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.  
(Indication : 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 :

<b>Années de service dans l'entreprise</b>	<b>Durée des prestations</b>
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 :

<b>Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail</b>	<b>Durée maximum des prestations</b>
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 mémento) 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.

### **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 – Passage dans une autre assurance**

1. L'assuré doit être informé de ses droits de passage dans une autre assurance.
2. Dans les cas mentionnés à l'art. 8, let. a et b du présent mémento, 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 ces usages, l'al. 2 du présent article est applicable par analogie. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage selon l'al. 2 du présent article.

4. Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception : en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31<sup>e</sup> jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

#### **Article 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 reste suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs.