REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

ECHAFAUDEURS

(UEchaf 2025)

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 https://silgeneve.ch/legis/

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

Usages Echafaudeurs **UEchaf**

UEchaf 2025

(Entrée en vigueur : 1er avril 2025)

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 (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale pour les échafaudeurs étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 4 mai 2020, 18 mai 2021, 2 mai 2022, 3 avril 2023, 5 mars 2024 et 12 mars 2025,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

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

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise ou partie d'entreprise de l'industrie du montage d'échafaudages, suisse ou étranger, actif à Genève dans la branche.

[2] 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.

[3] Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1], ainsi qu'aux apprentis exerçant leur activité au sein des entreprises susmentionnées.

[4] Le Titre 3 ne s'applique pas au personnel administratif et aux cadres dirigeants supérieurs.

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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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

---

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IIIter – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance

Loi sur les travailleurs détachés

[1] Selon l'article 5 LDét, 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'article 2 al. 1 LDét.

[2] 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.

[3] L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'alinéa 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.

[4] 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'article 9 LDét.

Règlement sur la passation des marchés publics

[5] Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP ; RS/GE L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité

[2] Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

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.

5bis 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.

6 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.

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

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 CO, 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.

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, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

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 40A al. 4 et 5 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'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

1 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.

2 La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

---

[3] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

1 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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

2 Les mesures et 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.

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

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que:

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

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

[2] Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur[1]

Article 1 […]

Article 2 – Gebafonds (fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses)[2]

1. Tous les travailleurs et les employeurs assujettis à la Convention collective (CCT) doivent payer une contribution aux frais d'exécution et une contribution à la formation de base/formation continue.

   Cette contribution s'élève à 30 francs par mois pour les travailleurs et à 10 francs par mois pour les apprentis. Elle est déduite chaque mois du salaire par l'employeur.

   Les employeurs concernés versent une contribution annuelle de base de 300 francs ainsi qu'un montant mensuel de 5 francs pour chaque travailleur assujetti.
2. Les employeurs qui exercent une activité en Suisse jusqu'à 90 jours par année civile doivent verser une contribution aux frais d'exécution. Les employeurs versent un montant de base de 25 francs par mois pour chaque mois entamé durant lequel ils travaillent dans le cadre du champ d'application de la CCT ainsi qu'un montant mensuel de 10 francs (5 francs pour le travailleurs, 5 francs pour l'employeur) pour chaque travailleur assujetti.
3. L'encaissement et l'administration sont effectués par le Fonds paritaire pour les échafaudeurs suisses (Gebafonds)

   Les moyens du fonds sont […] engagés pour :
   a) La couverture des frais d'exécution de la CCT ;
   b) L'encouragement à la formation et au perfectionnement professionnels ;
   c) […]
   d) la promotion des mesures de prévention d'accidents et de maladies professionnels ;
   e) […]
   f) l'accomplissement d'autres tâches à caractère essentiellement social**.**

Article 2.1 – Sûretés

Aux fins de garantir les contributions au Gebafonds ainsi que les droits conventionnels de la Commission professionnelle paritaire (CPP), tous les employeurs ont l'obligation de déposer auprès de la CPP des sûretés d'un montant de 20 000 francs, avant le début des travaux en Suisse.

Les details sont précisés à l'annexe I des présents 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. […]
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) durant 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.

---

[1] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

[2] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

d) […] Le devoir d'assistance de l'employeur impose de traiter de manière socialement responsable les collaborateurs âgés et employés de longue date. Cela signifie que l'employeur est tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de résiliation. C'est pourquoi, lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.

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 : l'exception suivante à la règle fixée à l'al. 1 du présent article s'applique à l'expiration de la protection légale contre les licenciements (art. 336*c* CO) :

   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.
3. Maladie et licenciement : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu 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.
4. Accident et licenciement : 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. L'exception comforme à l'al. 2 du présent article s'applique 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 336*b* CO concernant le licenciement abusif ;
   - les articles 336*c* et 336*d* CO concernant la résiliation en temps inopportun ;
   - les articles 337*c* et 337*d* CO concernant les conséquences d'une résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail.

Article 8 – Dispositions concernant les horaires de travail (al. 3 et 4 modifiés et al. 6 et 7 nouveau)

1. Temps de travail : est considéré comme temps de travail, le temps pendant lequel les travailleurs doivent 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. Le temps de déplacement fait partie du temps de travail.
   b) Si les travailleurs se rendent 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.
3. Durée annuelle et hebdomadaire du travail :
   a) Le total déterminant des heures de travail brut dues dans l'année est de 2190 heures (en moyenne 42 heures par semaine).
   b) La durée hebdomadaire du travail est fixée dans un calendrier de la durée du travail (cf. art. 8bis).

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).

d) Abrogé

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
      - 8ter, Pauses
      - 9, Vacances
      - 10, Jours fériés
      - 11, Absences de courte durée
      - 12, Service militaire, service civil et service de protection civile suisse obligatoires
      - 14, Suppléments de salaire et compensation des heures supplémentaires
      - 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 séparé pour tous les travailleurs. Les heures ainsi rapportées doivent correspondre aux heures de travail effectuées par le travailleur. L'employeur doit conserver ces documents pendant cinq ans.

   Les travailleurs sont informés de l'état de leur temps de travail, de leurs heures supplémentaires ainsi que du solde de vacances par écrit une fois par mois.
5. Jours chômés : on ne travaille par le dimanche, les jours fériés cantonaux et les jours chômés officiels ni le 1er Août. En règle générale, le samedi est aussi un jour chômé. Dans certains cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la Commission professionnelle paritaire au plus tard la veille avant la fermeture des bureaux. L'obligation d'annoncer le travail effectué les jours chômés ne s'applique pas au domaine des manifestations.
6. Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, resp. sur la base du calendrier de la durée du travail de la CPP.
7. Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, le temps de travail se calcule au prorata du total déterminant des heures de travail annuel. Les travailleurs seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant le prorata du total déterminant des heures de travail annuel. En cas d'heures manquantes et seulement si les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, les heures manquantes sont à la charge de la partie qui résilie les rapports de travail.

   Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré plus de 12 mois, le temps de travail se calcule sur la base du calendrier du temps de travail de l'entreprise.

Article 8bis – Durée hebdomadaire du travail (nouveau)

1. Durée hebdomadaire du travail : l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier de la durée du travail à établir au plus tard jusqu'au 15 novembre pour l'année suivante, conformément aux dispositions des al. 2 et 3. Le calendrier doit être envoyé pour examen à la CPP au plus tard jusqu'au 15 novembre. La CPP fournit un modèle de calendrier. A défaut d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise établi et communiqué au personnel, le calendrier applicable sera celui de la CPP.
2. Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail : la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :
   a) 37.5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7.5 heures).
   b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).

3. Les calendriers annuels de la durée du travail peuvent contenir jusqu'à 5 jours zéro heure. Ces jours zéro heure sont à planifier en priorité sur des ponts.

Article 8ter – Pauses (nouveau)

1. Les travailleurs ont droit à une pause payée d'un 1/4 d'heure au cours de chaque matinée de travail.
2. Cette pause d'un quart d'heure compte comme temps de travail et est comprise dans le total déterminant des heures de travail brut (voir art. 8, al. 3, let. a).

Article 9 – Vacances (al. 1, 5 et 6 modifiés)

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 semainesde vacances)

*Mode de calcul : 5/(52,14 – 5) x 100, respectivement 6/(52,14 – 6) x 100

Un jour de vacances est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du 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 3. Les jours fériés officiels tombant dans la période des vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.
3. Droit aux vacances au prorata de la période travaillée : Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'alinéa 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.
4. *[…]*
5. Dates des vacances : en principe, il incombe à l'employeur de fixer les dates des vacances. Néanmoins, ces dates doivent être discutées entre l'employeur et le travailleur suffisamment tôt, mais au plus tard jusqu'à fin mars. Les exigences de l'entreprise et les désirs légitimes des travailleurs doivent être pris en considération. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances doit être accordée aux travailleurs (art. 329*c*, al. 1 CO).
6. Vacances d'entreprise : l'employeur fixe la date des vacances d'entreprise après avois consulté les travailleurs en temps utile.Les vacances d'entreprises sont fixées dans le calendrier de la duré du travail.
7. Prise de vacances : en règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile.

Article 10 – Jours fériés (al. 1 modifié)

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 une indemnisation tombent pendant des vacances ou un week-end, ils doivent également être indemnisés.

   Un jour férié est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail .
2. Naissance du droit : les travailleurs ont droit à une indemnité pour le 1er août.

   Le droit à l'indemnité des 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 (modifié)

1. Naissance du droit : les travailleurs ont 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) décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistré, concubin ou enfant du travailleur) 3 jours
   c) décès de frères ou soeurs, parents ou beaux-parents 3 jours
   d) déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés 1 jour
2. Si les travailleurs sont empêchés de travailler sans faute de leur part, pour d'autres causes inhérentes à leur personne, l'art. 324*a* 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 est comptabilisé sur la base du calendrer de la durée du travail.

Article 12 – Service militaire, service civil et service de protection civile suisse obligatoires (al. 3 modifié)

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 civile suisses obligatoires en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent à :

Type de service	Personnes non mariées	Personnes mariées ou non mariées avec obligation d'entretien
Pendant toute la durée de l'école de recrue et pour les militaires en service long	50 %	80 %
Pendant les autres périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection civile obligatoires	80 %	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 civile ; ou
   b) dureront plus de trois mois, période de service militaire, de service civil ou de service de protection civile compris.

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

3. Indemnités : les APG sont versées à l'employeur pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant dû ci-dessus.Le nombre d'heures de travail perdues est comptabilité sur la base du calendrier de la durée du travail.

Article 13 – Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) (al. 1 et 1bis modifiés, al. 12 nouveau) – (applicables dès le 1er avril 2025)

1. Salaires minimaux : les salaires mensuels minimaux selon les classes salariales sont les suivants en francs suisses :

   Salaires mensuels par classe salariale :

Q	A	B1	B2	C
5 593.–	5 382.–	5 030.–	4 628.–	4 487.–

   Le salaire horaire se calcule ainsi : salaire mensuel divisé par 182,5 heures = salaire horaire

1bis Adaptation des salaires : les salaires effectifs sont revalorisés à titre général de 0.6 % dès le 1er avril 2025. Les augmentations de salaire accordées par l'employeur depuis le 1er janvier 2025 peuvent être prises en compte.

1ter Recommandations salariales non-contraignantes pour les contrats d'apprentissage :

Année d'apprentissage	**1re**	**2e**	**3e**
de fr.	950.-	1 300.-	1 800.-
à fr.	1 150.-	1 600.-	2 000.-

2. Salaires de base : le salaire mensuel de base correspond au salaire mensuel convenu.
   Le salaire horaire de base est calculé comme suit :
   salaire mensuel de base divisé par 182,5 heures = salaire horaire de base.
3. Classes salariales : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires minimaux au sens de l'al. 1er du présent article :

Classes salariales		**Conditions**
Q	Chef chantier (ancien chef monteur)	– Chef de chantier avec diplôme de chef de chantier ou diplôme Polybat; – Chef Monteur en échafaudages avec dipl. féd.; – Chef de chantier avec formation achevée avec succès de chef monteur avant le 1er janvier 2008; – Chef de chantier avec formation équivalente de l'UE; – Monteur engagé par l'employeur en tant que chef de chantier.
A	Chef d'équipe	– Chef d'équipe avec diplôme de chef d'équipe ou diplôme Polybat; – Chef d'équipe avec formation équivalente de l'UE; – Monteur avec CFC engagé par l'employeur en qualité de chef d'équipe; – Polybâtisseur avec CFC spécialisé dans le montage d'échafaudages engagé par l'employeur en qualité de chef d'équipe; – Monteur avec expérience professionnelle engagé par l'employeur comme chef d'équipe.
B1	Monteur en échafaudages	– Monteur en échafaudages avec CFC; – Polybâtisseur avec CFC spécialisé dans le montage d'échafaudages; – Monteur en échafaudages ayant suivi le module technique spécialisée 1 Polybat; – Monteur en échafaudages avec formation équivalente de l'UE; – Monteur en échafaudages avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par son employeur en raison de ses bonnes qualifications.
B2	Monteur en échafaudages	– Praticien en échafaudages AFP; – Aide-polybâtisseur (AFP) spécialisé dans le montage d'échafaudages; – Monteur en échafaudages avec une formaion équivalente de l'UE; – Monteur en échafaudages promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications. Le collaborateur de la classe de salaire C doit suivre au plus tard en 3e année un cours de base donné dans le cadre des cours d'hiver de la Commission paritaire. S'il réussit le cours, le collaborateur sera promu à la classe salariale B2. Le responsable du cours atteste de la réussite du cours au moyen d'un certificat. Si le participant au cours ne remplit pas les objectifs du cours, il ne reçoit pas de certificat et reste dans la classe salariale C. Le cours de base peut être répété chaque année jusqu'à obtention du certificat.

		Si l'employeur empêche le travailleur de suivre le cours de base ou lui en refuse l'accès, il doit impérativement, après la 3e année, le faire passer au 1er avril suivant dans la classe salariale B2. Une fois le certificat de base obtenu, le collaborateur reste dans la classe salariale B2 même s'il change d'emploi. Dans certains cas exceptionnels, la Commission paritaire peut, à la demande de l'employeur, consentir à des dérogations par rapport aux dispositions ci-dessus.
C	Aide-monteur	Collaborateur sans connaissances professionnelles de monteur en 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 et A font exception.

4. Affectation aux classes de salaire : l'affectation à une classe de salaire est le fait de l'employeur, lors de la première embauche dans l'entreprise. Elle doit être communiquée aux travailleurs par écrit à la fin du premier mois de travail au plus tard (art. 330*b* CO). La classification doit figurer sur le décompte salarial individuel. En cas de désaccord sur l'affectation à la classe salariale*,* il est possible de faire appel à la Commission professionnelle paritaire.
5. Qualifications et adaptation des salaires : chaque année, les travailleurs sont qualifiés par l'employeur. La qualification tient compte de la disponibilité des travailleurs, de leurs capacités professionnelles, de leur rendement et de leur 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, durant le premier trimestre de l'année civile. 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 et 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. Les salaires indiqués dans les usages servent de ligne directrice.

   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 sur un compte en banque, en général à la fin du mois. Les travailleurs ont droit à un décompte mensuel détaillé.
8. Interdiction de rétribution à l'heure : les collaborateurs sont en principe engagés sur la base d'un salaire mensuel. *[…]*
9. 13e salaire : dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13e salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e salaire est versé au prorata de la période travaillée. Le 13e salaire représente 8,3 % des parts de salaire déterminantes selon le tableau de l'annexe 3. Le 13e salaire est versé à la fin de l'année ou lors du départ du collaborateur. Les employeurs peuvent, avec l'accord écrit des travailleurs, verser le 13e salaire en deux fois ou en une seule fois avant la fin de l'année si le travailleur leur demande une avance.
10. Travail à la tâche : le travail à la tâche est interdit dans le secteur du montage d'échafaudages. Sont considérées comme activités relevant du travail à la tâche celles rémunérées non pas en fonction du temps, mais de la quantité de travail fourni ou de la réussite du travail.

11.[…]

12. Augmentation des salaires réels : les travailleurs ont droit à une augmentation des salaires effectifs et minimaux de 0.5 % pour les années 2027 et 2028. Cette augmentation des salaires réels entre en vigueur au 1er avril des années concernées.

Article 14 – Suppléments de salaire (modifié)

1. Heures supplémentaires :
   a) les heures effectuées au-delà de la durée journalière du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires.

      Les travailleurs sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire dans la mesure où ils peuvent s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les leur demander (art. 321*c*, al. 1, CO). Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées au salaire de base actuel avec un supplément de 25 %. Font exception 120 heures par année.
   b) Les heures supplémentaires peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, à condition que le solde total ne dépasse pas 120 heures. Les heures supplémentaires qui dépassent 120 heures doivent être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément de 25 %.
   c) Les heures supplémentaires accumulées pendant l'année civile peuvent être compensées jusqu'à fin mars, sur demande de l'employeur. Ce faisant, l'employeur tient compte dans la mesure du possible des vœux et besoins du travailleur. Si la compensation partielle ou totale n'est pas possible au cours du premier trimestre de l'année suivante, les heures supplémentaires restantes seront payées fin mars au salaire de base. Font exception 20 heures qui peuvent, sur demande de l'employeur et en tenant compte des vœux et besoins du travailleur, être reportées sans supplément sur la période de décompte suivante.
2. Travail de nuit : pour le travail accompli entre 20 h 00 et 06 h 00, un supplément de 50 % est accordé sur le salaire de base.
3. 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.

3bis Travail du samedi : le travail du samedi (du samedi 6 heures au samedi 17 heures) donne droit à un supplément de salaire de 25 %. Toutes les heures effectuées le samedi doivent être payées avec supplément le mois suivant.

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

Article 15 – Allocations, remboursement de frais, dédommagement

1. Indemnité de repas : faisant droit aux dispositions des art. 327*a* et 327*b* CO, une indemnité forfaitaire de 18 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 ou lorsque la durée du travail journalier dépasse 5 ½ heures.
2. Indemnité de kilomètres : lorsque le travailleur utilise son véhicule privé à la demande de l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes :

a)	véhicule automobile	0.70 fr. par km
b)	motocyclette	0.60 fr. par km
c)	cyclomoteur	0.40 fr. par km
d)	Vélo	0.20 fr. 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 des travailleurs 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 : les travailleurs ont 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 les travailleurs peuvent disposer du temps librement.
4. […]
5. Disponibilité du travailleur : les travailleurs doivent 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, les travailleurs sont en outre tenus d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger d'eux.

Article 17 – Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (al. 1 modifié)

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 sur la base du calendrier de la durée du travail.
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 60 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 traailleur. S'il y a une prestation différée de 60 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 les travailleurs, 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 que les travailleurs

sortant de l'assurance collective ne soient pas désavantagés par rapport à une assurance collective sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente (jour de carence) ne peut être que d'un jour au maximum. En cas de transfert dans l'assurance individuelle à la suite d'un chômage, il doit être garanti que le travailleur peut souscrire l'indemnité journalière à hauteur de la prestation de l'assurance-chômage avec un délai d'attente de 30 jours. Si ce n'est pas prévu dans les conditions d'assurance, l'employeur répond d'une éventuelle perte de gain du travailleur.

4. « Mémento » : pour le reste, les dispositions […] du "Règlement d'exécution relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (annexe 4) sont applicables.

Article 18 – Assurance-accidents (AP et ANP) (al. 4 modifié)

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. […]

   En cas 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, le temps perdu pour cause d'accident est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

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

Article 21.1 – Solution de branche

1. […]. Les frais du premier équipement de protection individuelle (EPI) sont pris en charge par l'employeur. Lorsqu'il est usé, l'employeur le remplace (sur présentation de l'équipement usé). La fréquence des passages aux toilettes est régie de manière mutuellement conciliante.
2. Un organisme paritaire responsable de la solution de branche qui recommande ou odonne des mesures appropriées afin d'améliorer la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de travail est institué.
3. Cet organisme garantit surtout l'application et l'évolution permanentes de la « solution de branche N° 12 Sécurité au travail et protection de la santé pour les enveloppes de bâtiments et la construction d'échafaudages en Suisse » en vue d'observer la directive CFST 6508.
4. La «solution de branche N° 12» est obligatoire pour toutes les entreprises assujetties.
5. Les entreprises qui peuvent prouver leur assujettissement à une autre solution interentreprises approuvée par la CFST ou qui présentent une solution de branche individuelle remplissant toutes les obligations de la directive CFST 6508 font exception.
6. La CPP peut infliger aux entreprises qui ne satisfont pas à leurs obligations une peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure.

Article 21.2 – Montage et démontage des échafaudages

Tous les employeurs assujettis aux usages sont tenus de monter et démonter leurs échafaudages selon les prescriptions de l'Ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) et de la SUVA applicables et selon le savoir professionnel de la branche et l'état de la technique. Lorsque des échafaudages montés ou démontés de manière inadéquate 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 21.3 – Identification des échafaudages

Chaque échafaudage doit, à chaque accès, être muni d'une bâche ou d'un écriteau bien visible, indiquant le nom de l'entreprise et les coordonnées actuelles du monteur de l'échafaudage.

Article 22 – Diligence et fidélité à observer

1. Les travailleurs exécutent avec soin le travail qui leur est confié et sauvegardent fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
2. Les travailleurs sont tenus d'utiliser le matériel d'échafaudage, les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur selon les règles, et de les traiter avec soin. La même règle s'applique au matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.
3. […]
4. La CPP peut infliger une peine conventionnelle aux travailleurs qui enfreignent les dispositions des usages et, par négligence, la sécurité au travail et les règles en matière de protection de la santé.

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

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

Article 23.2 – Travail au noir

Si l'employeur tolère que ses collaborateurs travaillent au noir (art. 24, al. 5), la CPP prononce une peine conventionnelle à l'égard des fautifs. L'ensemble des travaux et des locations d'échafaudages doivent être facturés par l'employeur. Une réduction appropriée du prix de l'ouvrage ou de la location octroyée à des parents proches tant du travailleur que de l'employeur est tolérée.

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 des travailleurs de verser l'indemnité prend naissance lorsque ceux-ci :
   a) ne respectent pas, de par leur 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 respectent pas, de par leur faute, la date fixée par contrat pour la fin des rapports de travail ou ne respectent pas les délais de congé ; le délai de tolérance est de deux jours ;
   c) ne respectent pas, de par leur 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 les travailleurs concernés, 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 aux travailleurs. *[…]*. La CPP peut prononcer une peine conventionnelle conformément à l'art. 25, al. 9, let. b, de la CCT.

Article 25 – […]

Table des matières: Annexes

1. Caution
2. […]
3. Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances et du 13e 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 des sûretés se montant à 20 000 francs. Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance (ayant chacune leur 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 ou l'assurance 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 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 de la banque. […]
2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité de la somme de 20 000 francs. Si le contrat ou le contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs, il devra être présenté à la CPP.
3. Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées.

Article 2 – Utilisation

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

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ;
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 procédure, 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. Emploi des sûretés : si les conditions visées à l'art. 3 de la présente annexe 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 procédure ou du montant de la contribution au Fonds paritaire), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.
2. Reconstitution des sûretés : l'employeur est tenu de porter à nouveau à 20 000 francs les sûretés utilisées, dans les 30 jours ou avant d'effectuer toute nouvelle activité en Suisse.

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
   – 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 ou de la CCT sur la retraite anticipée (CCT RA) Echafaudages.

Annexe 2 […]

Annexe 3
Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (art. 9 usages) et du 13e salaire (art. 13, al. 9 usages)

	Genres de salaires et autres prestations de l'employeur	Droit du travailleur au :	
		Salaire de vacances	13e salaire
1	**Salaires de base individuels**		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2	**Autres prestations assimilables à un salaire**		
201	13e salaire	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3	**Salaires en cas d'absence**		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon usages	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon usages	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Gebafonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non[1]	non[1]
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui	oui
308	Salaire payé en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non[2]	non[2]
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon ch 308 (jours de carence SUVA y compris)	oui	oui
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, protection civile et service civil	oui[3]	oui[3]
311	Prime de fidélité	oui	oui
4	**Salaires en nature**		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5	**Suppléments et primes**		
501	Heures supplémentaires	oui[4]	oui[4]
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui

6 Allocations et frais		
601 Indemnité de repas	non	non
602 Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603 Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604 Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605 Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606 Remboursements des frais en tous genres	non	non
607 Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608 Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609 Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
7 Cadeaux et prestations diverses		
701 Cadeaux d'ancienneté	non	non

[1] Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations du Gebafonds.

[2] Le droit aux vacances et la part du 13e salaire sont compris dans les prestations de la SUVA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

[3] Le droit aux vacances et la part du 13e 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 13e salaire concernant les heures supplémentaires (ch. 501) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche, ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13e salaire.

Annexe 4
Mémento Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

Article 1 – Principe

1. Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'as–surance doit remplir pour être conforme à l'art. 17 des usages *[…]*.
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.

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 60 premiers jours, et d'assurer l'indemnité jour–nalière avec un délai d'attente de 60 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 13e salaire. Si aucun accord dé–passant 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 1/365e 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 les travailleurs malades ne doivent pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que les travailleurs au chômage ou 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 des travailleurs.

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 60 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 ob–servé 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. En cas de tuberculose, les prestations sont allouées pendant 1800 jours dans une période de 7 ans consécutifs. Ces prestations ne sont pas imputées sur la durée du droit, au sens de l'art. 6, al. 1 du présent mémento.
3. En cas de grossesse et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.

   (Indication pour les assureurs privés : les complications lors de la grossesse ou lors de l'accouchement sont assimilées à la maladie.).
4. Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.

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

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

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. Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

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

[…]

3. 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 l'assurance individuelle.

   […]

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 bénéfice pas du droit de passage selon l'al. 2 du présent article.
4. Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception : en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

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 des autorités.
4. Les travailleurs frontaliers doivent, en ce qui concerne leurs droits envers l'assurance, être traités de la même manière que tous les autres assurés se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'ils restent suffisamment accessibles pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs que l'assurance estime nécessaire.

Màj/02.12.2025