

# BÂTIMENT/SECOND ŒUVRE

## CCT romande

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE](#)

## Convention collective de travail du second œuvre romand 2011 (CCT-SOR) y.c. annexes I à VII

### Table des matières

#### [Chapitre premier Dispositions générales](#)

##### [Champ d'application](#)

- [Art. 1](#) Du point de vue territorial
- [Art. 2](#) Du point de vue du genre d'employeurs
- [Art. 3](#) Du point de vue du personnel
- [Art. 4](#) Entraide professionnelle
- [Art. 5](#) Paix du travail

#### [Chapitre II Dispositions matérielles](#)

##### [Début et fin des rapports de travail](#)

- [Art. 6](#) Engagement et contrat de travail
- [Art. 7](#) Temps d'essai
- [Art. 8](#) Délais de résiliation
- [Art. 9](#) Licenciement avec effet immédiat
- [Art. 10](#) Protection contre les licenciements
- [Art. 11](#) Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)

##### [Durée du travail](#)

- [Art. 12](#) Durée du travail
- [Art. 13](#) Dérogations à la durée et aux horaires de travail
- [Art. 14](#) Travail en équipe (2 x 8.2 h.)
- [Art. 15](#) Heures déplacées
- [Art. 16](#) Heures supplémentaires

##### [Salaires](#)

- [Art. 17](#) Mode de rémunération
- [Art. 18](#) Classes de salaire
- [Art. 19](#) Treizième salaire

##### [Vacances, jours fériés et congés de formation](#)

- [Art. 20](#) Vacances
- [Art. 21](#) Jours fériés et chômés
- [Art. 22](#) Congés de formation

##### [Déplacements et indemnités diverses](#)

- [Art. 23](#) Déplacements et indemnités de repas
- [Art. 24](#) Remboursement des frais de véhicule
- [Art. 25](#) Absences justifiées

#### [Chapitre III Obligations générales des employeurs et des travailleurs](#)

- [Art. 26](#) Travail frauduleux
- [Art. 27](#) Hygiène, santé et sécurité au travail
- [Art. 28](#) Respect de l'horaire de travail
- [Art. 29](#) Conscience professionnelle
- [Art. 30](#) Information, consultation et identification des travailleurs
- [Art. 31](#) Paie
- [Art. 32](#) Outillage et matériel

[Art. 33](#) Travail aux pièces ou à la tâche

#### **Chapitre IV Institutions sociales**

[Art. 34](#) Assurance accidents

[Art. 35](#) Assurance perte de gain en cas de maladie – conditions minimales d'assurance

[Art. 36](#) Assurance perte de gain en cas de maternité

[Art. 37](#) Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques

[Art. 38](#) Prévoyance professionnelle

[Art. 39](#) Retraite anticipée

[Art. 40](#) Allocations familiales

[Art. 41](#) Services obligatoires

[Art. 42](#) Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

[Art. 43](#) Caisse de compensation dans le canton de Genève

[Art. 44](#) Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail

[Art. 45](#) AVS

#### **Chapitre V Dispositions d'exécution**

[Art. 46](#) Exécution

[Art. 47](#) Exécution commune

[Art. 48](#) Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR)

[Art. 49](#) Tribunal arbitral romand

[Art. 50](#) Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)

[Art. 51](#) Instances de recours

[Art. 52](#) Peine conventionnelle

[Art. 53](#) Devoirs de l'adjudicataire et caution conventionnelle

[Art. 54](#) Avenants cantonaux

#### **Chapitre VI Dispositions finales**

[Art. 55](#) Relations avec des tiers

[Art. 56](#) Interprétation

[Art. 57](#) Adhésion et extension du champ d'application

[Art. 58](#) Dispositions complémentaires

[Art. 59](#) Validité

#### **Annexe 1 Déclaration des points essentiels du contrat de travail**

##### **Annexe 2 Salaires**

###### **Article 1 Salaires effectifs**

###### **Article 2 Salaires conventionnels minima dès le 01.01.2011**

**Fribourg** [Métiers du second œuvre](#)

**Genève** [Métiers du second œuvre à l'exception des courtepoinnières et carreleurs](#)  
[Courtepoinnière](#)  
[Carreleur](#)

**JU-JB** [Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur et Poseur de sols](#)

**Neuchâtel** [Plâtrier](#)  
[Peintre et marbrier-sculpteur](#)  
[Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur Poseurs de sols et Techniverrier](#)

**Valais** [Métiers du second œuvre](#)

**Vaud** [Métiers du second œuvre](#)

###### **Article 3 Salaires conventionnels minima dès le 01.01.2012**

**Fribourg** [Métiers du second œuvre](#)

**Genève** [Métiers du second œuvre à l'exception des courtepoinnières et carreleurs](#)  
[Courtepoinnière](#)  
[Carreleur](#)

**JU-JB** [Menuisier, Ebéniste, Charpentier et autres métiers](#)

**Neuchâtel** [Plâtrier, peintre et marbrier-sculpteur](#)  
[Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur Poseurs de sols et Techniverrier](#)

Valais [Métiers du second œuvre](#)

Vaud [Métiers du second œuvre](#)

[Annexe 3 Jours fériés](#)

[Annexe 4 Apprentis](#)

[Annexe 5 Avenant cantonal genevois](#)

[Annexe 6 Convention collective pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand](#)

[Annexe 7 Caution](#)

---

## Chapitre premier Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article premier Du point de vue territorial

1. La présente convention s'applique à la menuiserie, ébénisterie et charpenterie, au sens de l'art. 2 al.1 lit. a) ci-après, dans les cantons de Fribourg, Genève, Neuchâtel, Valais, Vaud et Jura, ainsi que dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville.
2. La présente convention s'applique à la plâtrerie et peinture, au sens de l'art. 2 al.1, lit. b) ci-après, dans les cantons de Fribourg, Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud.
3. La présente convention s'applique aux poseurs de revêtements de sols, au sens de l'art. 2 al. 1 lit. c) ci-après, dans les cantons de Fribourg, Genève, Neuchâtel, Valais, Vaud et Jura ainsi que dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville.
4. La présente convention s'applique aux autres métiers dans les cantons suivants :
  - a. Genève selon l'art. 2 al. 1 lit. d) ;
  - b. Vaud selon l'art. 2 al. 1 lit e) ;
  - c. Fribourg selon l'art. 2 al. 1 lit f) ;
  - d. Neuchâtel selon l'art. 2 al. 1 lit g).
5. Les employeurs et les entreprises sises à l'extérieur desdits cantons, y compris les employeurs et les entreprises étrangères, ainsi que les particuliers qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, les travaux mentionnés ci-dessus sont tenus de respecter la présente convention.

#### Art. 2 Du point de vue du genre d'employeurs

1. La présente convention s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises et aux secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de :
  - a) menuiserie, ébénisterie et charpenterie, y compris :
    - fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC ;
    - fabrication réparation et/ou restauration de meubles ;
    - fabrication, et/ou pose de meubles de cuisine ;
    - pose de parquets ;
    - vitrerie, techniverrerie et miroiterie ;
    - fabrication de skis ;
    - fabrication et/ou pose d'agencement(s) intérieur(s) et d'agencement(s) de magasins, d'installation(s) de saunas ;
    - imprégnation et traitement préventif et curatif du bois ;
    - taille de charpentes
    - constructions en bois et de maisons à ossature bois.
  - b) plâtrerie et peinture, y compris :
    - staff et éléments décoratifs ;
    - fabrication et/ou pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandages ;
    - pose de papiers-peints ;
    - isolation périphérique ;

- imprégnation et traitement préventif et curatif du bois.
  - c) Autres métiers du second œuvre à savoir :
    - revêtements de sol et pose de parquets.
  - d) Autres métiers dans le canton de Genève, à savoir :
    - étanchéité, couverture, toiture et façade ;
    - vitrerie, encadrement, miroiterie, montage et réparation de stores ;
    - revêtements d'intérieur ;
    - marbrerie ;
    - décoration d'intérieur et courtepoinrière ;
    - carrelage.
  - e) Autres métiers dans le canton de Vaud, à savoir :
    - vitrerie, techniverrerie et miroiterie ;
    - asphaltage, étanchéité et travaux spéciaux en résine ;
    - carrelage ;
  - f) Autres métiers dans le canton de Fribourg, à savoir :
    - carrelage.
  - e) Autres métiers dans le canton de Neuchâtel, à savoir :
    - marbrerie-sculpture.
2. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

### **Art. 3 Du point de vue du personnel**

1. La présente convention s'applique au personnel d'exploitation occupé ou loué par les employeurs mentionnés à l'art. 2, y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.
2. La convention ne s'applique pas aux employés travaillant de manière exclusive dans les parties technique et commerciale de l'entreprise.
3. Les annexes IV et V définissent les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

### **Art. 4 Entraide professionnelle**

Les parties s'engagent à sauvegarder les intérêts professionnels communs. Elles s'efforcent notamment :

- de lutter contre la concurrence déloyale ;
- de lutter contre le travail au noir ou frauduleux ;
- de lutter contre toutes les formes de malfaçon ou l'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession ;
- d'obtenir la promulgation et l'application de prescriptions convenables en matière de soumissions ;
- de respecter des délais d'exécution suffisants et une occupation aussi régulière que possible dans l'industrie de la construction ;
- de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels ;
- de respecter la dignité du travailleur ;
- de prendre toutes les dispositions et mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail et assurer ainsi le plein emploi dans les professions et branches concernées.

### **Art. 5 Paix du travail**

Les parties s'engagent à exécuter les obligations conventionnelles et, pendant toute la durée de la présente convention, à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'art. 357a al.2 CO.

## **Chapitre II Dispositions matérielles**

### **Début et fin des rapports de travail**

#### **Art. 6 Engagement et contrat de travail**

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :
  - a) le nom des parties ;
  - b) la date du début du rapport de travail ;
  - c) la fonction du travailleur ;
  - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
  - e) la durée hebdomadaire du travail.
3. Toute modification des éléments au sens de l'al.2 doit être communiquée par écrit, au plus tard un mois après qu'elle a pris effet.

#### **Art. 7 Temps d'essai**

1. Le premier mois de travail est considéré comme un temps d'essai. Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

#### **Art. 8 Délais de résiliation**

1. Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants :

– 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> année :	1 mois pour la fin d'un mois.
– 3 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année :	2 mois pour la fin d'un mois.
– dès la 10 <sup>e</sup> année :	3 mois pour la fin d'un mois.
2. Demeurent réservés les contrats de travail devenus caducs au sens de l'art. 10, al.1 lit. b) et les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

#### **Art. 9 Licenciement avec effet immédiat**

1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention.
2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive.
3. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis.
4. Au surplus, les art. 337ss CO demeurent applicables.

#### **Art. 10 Protection contre les licenciements**

1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue :
  - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;
  - b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est réputé caduc, sauf autres cas de protection résultant du présent article ;
  - c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté) ;

- d) durant 120 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service, durant 180 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et durant 270 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit) ;
  - e) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
  - f) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période pour les cas cités à l'art. 10 al. 1, lit a), e) et f) et après un délai de 30 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service, de 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et de 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service pour les cas cités à l'art. 10 al. 1 lit. b), c) et d).
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.
4. Le licenciement des travailleurs âgés de plus de 50 ans doit être évité au maximum.
- Dans ce sens :
- a) Les travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des raisons climatiques doivent être réengagés prioritairement dans l'entreprise avant de nouvelles embauches ou de recherches de main d'œuvre.
  - b) Lors d'un licenciement pour raisons économiques de travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise, le délai conventionnel de congé est doublé. Si le travailleur retrouve une place de travail, il sera, sur demande expresse, libéré de respecter le délai de congé.

## **Art.11 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338a CO)**

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
2. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers ; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.
3. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

## **Durée du travail**

### **Art. 12 Durée du travail**

1. Durée du travail
  - a) la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures.
  - b) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum, du lundi au vendredi. La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 et 22.00 heures. par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.
2. Horaire variable

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

  - a) Paiement d'un salaire « mensuel-constant ».
  - b) Le salaire « mensuel-constant » s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.
  - c) Le salaire « mensuel-constant » est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures.
  - d) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois

avant sa mise en pratique.

- e) La durée de travail hebdomadaire peut être fixée à 32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 47 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines ; une période plus longue doit faire l'objet d'une demande à la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- f) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
- g) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 22.00 h. du lundi au vendredi. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.
- h) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, le montant du salaire « mensuel-constant » ne subira aucune modification. Restent réservées les augmentations salariales conventionnelles.
- i) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus/malus est établi chaque fin de mois. Il est soumis au travailleur pour approbation au minimum une fois par an.  
S'il y a un bonus d'heures entre 2'132 heures (177,7 x 12 mois) et 2'212 heures l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :
  - heures prises sous forme de congé,
  - paiement des heures sans supplément.Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme des heures supplémentaires payées ou compensées selon l'art. 16.  
S'il y a un malus d'heures entre 2'052 heures et 2'132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :
  - report des heures négatives sur l'année suivante,
  - heures non compensées.Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.
- j) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.
- k) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.

### **Art. 13 Dérogations à la durée et aux horaires de travail**

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale qui consulte les partenaires sociaux.
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise aux intéressés.
3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire. La CPP-SOR édicte des normes d'application.

### **Art. 14 Travail en équipe (2 x 8.2 h.)**

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 x 8.2 h.), de jour et du soir, soit de 06.00 h à 22.00 h est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.
2. Un temps de pause d'une demi-heure est payé et compte comme temps de travail.
3. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.
4. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

### **Art. 15 Heures déplacées**

Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 alinéa 1 et équivalant à une journée complète de travail. Elles donnent droit aux suppléments suivants :

- a) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h et 06.00 h donne droit à un supplément de salaire de 50 %.

- b) Le travail accompli dès 17.00 h le samedi jusqu'au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100 %.

## Art. 16 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al.1. Elles donnent droit aux suppléments suivants :

- Les heures supplémentaires accomplies entre 06.00 h et 22.00 h sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente majorée de 10 % au cours d'une période appropriée. Un supplément de 25 % de salaire est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
- Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 h et 06.00 h donnent droit à un supplément de 100 %.
- Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 h au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100 %.

## Salaires

### Art. 17 Mode de rémunération

- 1. Salaire horaire (payé à l'heure)**  
Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13e salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.
- 2. Salaire « mensuel-constant » (selon l'art. 12 al. 2)**  
Le salaire « mensuel-constant » est payé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures par mois. Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire « mensuel-constant ». S'y ajoute le 13e salaire.
- 3. Salaire mensuel (payé au mois)**  
Le versement d'un salaire mensuel peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Par ce mode de faire, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire mensuel. S'y ajoute le 13e salaire.

### Art. 18 Classes de salaire

- Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :
  - Classe CE : Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
  - Classe A : Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une équivalence délivrée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).
  - Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels ou travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).
  - Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire.  
Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après 3 ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1er janvier qui suivra cette échéance.
- Le salaire du travailleur de classe A est considéré comme valeur de référence. Sur cette base, les pourcentages des rémunérations des autres classes de salaire et jeunes travailleurs sont définis dans le tableau ci-dessous :

	Colonne I	Colonne II	Colonne III
	Minima	- 5 %	- 10 %
	Dès 3e année après CFC	2e année après CFC	1re année après CFC
<b>Classes de salaires</b>	mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure
Travailleur Classe A	<b>100.00 %</b>	<b>95.00 %</b>	<b>90.00 %</b>
Travailleur Classe CE + 10 %	<b>110.00 %</b>		



		- 10 %	- 20 %
		2e année après AFP	1re année après AFP
<b>Classes de salaires</b>	mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure
Travailleur Classe B avec AFP – 8 %	<b>92.00 %</b>	<b>82.80 %</b>	<b>73.60 %</b>
Travailleur Classe B – 8 %	<b>92.00 %</b>		
		- 10 %	- 15 %
		dès 22 ans	De 20 à 22 ans
<b>Classe de salaire</b>	mois ou heure	mois ou heure	mois ou heure
Travailleur Classe C – 15 %	<b>85.00 %</b>	<b>76.50 %</b>	<b>72.25 %</b>

Le calcul des montants de rémunération est arrondi, selon les règles mathématiques, à 5 centimes près.

- Les salaires horaires minima sont définis dans l'annexe II faisant partie intégrante de la présente CCT.
- Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes dans les professions du second-œuvre, les réductions définies dans les colonnes II et III ci-dessus sont applicables à la condition que l'employeur forme ou ait formé dans les 2 dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs avec AFP.

### Art 19 Treizième salaire

- Le travailleur a droit à un 13e salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis AVS.
- En principe, le 13e salaire est versé en fin d'année.
- Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du 13e salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.
- Le droit au 13e salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur.
- Le travailleur n'a pas droit au 13e salaire :
  - s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail, exception faite de l'art. 10 al. 1 lit. b) ;
  - s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux ;
  - s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.
- Le 13e salaire ne donne pas droit à des vacances.

### Vacances, jours fériés et congés de formation

#### Art. 20 Vacances

- Le droit aux vacances est déterminé comme suit : jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances. Dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances.
- Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64 % (5/47e) et 13,04 % (6/46e) du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments.
- L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. Il l'en informe suffisamment tôt.  
Lorsque le travailleur ne respecte pas, par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.
- Dans le canton de Genève, l'art. 43 s'applique.
- Dans le canton du Valais, il existe une caisse de compensation des indemnités de vacances et de

jours fériés, administrée par le secrétariat commun de l'Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles, d'une part, et de l'Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres (Bureau des Métiers, Sion), d'autre part.

Les entreprises ont l'obligation de décompter à ladite caisse de compensation pour les travailleurs payés à l'heure (à l'exception des professions du bois du Haut-Valais).

Cette caisse fixe la contribution mensuelle des employeurs, calculée en % du salaire brut de base selon l'horaire moyen conventionnel et verse les indemnités selon les pourcentages fixés à l'alinéa 2 ci-dessus.

## **Art. 21 Jours fériés et chômés**

1. Tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux au maximum par année, à raison du salaire effectivement perdu.
2. La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention ; elle figure à l'annexe III faisant partie intégrante de la présente convention.
3. L'employeur peut fermer les ateliers et chantiers le 1er mai. S'il ne le fait pas, il doit accorder ce jour-là un congé non payé au travailleur qui le demande.  
Dans le canton de Genève, le 1er mai est un jour chômé ; les dispositions prévues à l'art. 43 font foi.  
Dans les cantons de Neuchâtel et du Jura ainsi que dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville le 1er mai est un jour férié et figure à l'annexe III.
4. Dans le canton du Valais, à l'exception des professions du bois du Haut-Valais, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours fériés légaux est versée par la caisse mentionnée à l'art. 20 al. 5 de la présente CCT. Cette indemnité est égale à 3 % du salaire brut de base selon l'horaire moyen conventionnel. Toutefois, les entreprises de location de personnel et de travail temporaire ne décomptant pas à cette caisse, compenseront le salaire effectivement perdu chaque jour férié.

## **Art. 22 Congés de formation**

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).
2. L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes :
  - a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;
  - b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation au maximum par année civile ;
  - c) la participation est limitée, en principe, à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise ;
  - d) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours ;
  - e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par les règlements des caisses professionnelles paritaires cantonales.

## **Déplacements et indemnités diverses**

### **Art. 23 Déplacements et indemnités de repas**

#### **1. Déplacements et indemnités de repas en général**

- a) Les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes :
  - CHF 16.50 (CHF 17.00 dès le 01.01.2013) pour le fait de ne pouvoir prendre le repas de midi à son domicile ;
  - remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé ;
  - remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.
- b) Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le

repas de midi ou la chambre et la pension.

- c) Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail.

## **2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement**

- a) Une indemnité forfaitaire par jour de travail de CHF 16.00, respectivement CHF 16.50 dès le 01.01.2012 et CHF 17.00 dès le 01.01.2013, de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage est due à tous les travailleurs. Elle est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. Pour les carreleurs cette indemnité forfaitaire est de CHF 16.75 en 2011 et 2012.  
Elle est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. Pour les carreleurs cette indemnité forfaitaire est de CHF 16.75 en 2011 et 2012.  
Pour les travailleurs occupés à 50 % (à l'extérieur de l'entreprise) en raison d'un accident ou d'une maladie, l'indemnité forfaitaire est réduite de moitié.  
Si un véhicule est fourni par l'entreprise, l'indemnité est réduite de moitié.  
Pour les ouvriers occupés dans l'entreprise, l'indemnité est réduite de 60 %.  
Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année), elle doit ajouter 50 centimes supplémentaires à l'indemnité forfaitaire.
- b) Pour les colleurs de papiers peints, lorsqu'ils sont à la tâche, le prix de pose convenu comprend une indemnité de 15 % à titre de frais généraux pour l'acquisition de fournitures nécessaires à l'exécution de leurs travaux.

## **Art. 24 Remboursement des frais de véhicule**

1. Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison des indemnités suivantes :
  - a) Voiture : CHF 0.65 par kilomètre.
  - b) Motocyclette / Scooter : CHF 0.30 par kilomètre.
  - c) Cyclomoteur : CHF 0.15 par kilomètre.Ces indemnités comprennent tous les frais et toutes les assurances. Le travailleur conclut notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée.
2. L'employeur mettant un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

## **Art. 25 Absences justifiées**

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :
  - a) 1 jour en cas de mariage.
  - b) 2 jours en cas de naissance d'un enfant.
  - c) 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père et de la belle-mère.
  - d) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
  - e) 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant.
  - f) 1 jour pour la journée d'information militaire (jours supplémentaires soldés : voir art. 41 al.1 lit. a).
  - g) ½ journée en cas de libération des obligations militaires.
2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.
3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il est fait avec la paie de la période courante.
4. Dans le canton de Genève la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation mentionnée à l'art. 43.
5. Dans le canton du Valais, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation professionnelle mentionnée à l'art. 41 al. 4 de la présente CCT.

## **Chapitre III Obligations générales des employeurs et des travailleurs**

### **Art. 26 Travail frauduleux**

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.
2. En cas d'infraction à cette interdiction de « travail au noir », la Commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (cf. art. 52). Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire et versé à la Commission professionnelle paritaire compétente.
3. Par ailleurs, en cas de récidive, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs. Toute demande en dommages et intérêts de l'employeur demeurent réservée.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non.

### **Art. 27 Hygiène, santé et sécurité au travail**

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de 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 données.  
Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.
2. Bases légales  
La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) oblige les employeurs à faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail, conformément à l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels (OPA) lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (OPA art. 11 a). Des documents attesteront que des mesures ont été prises.
3. Solution de branche MSST  
La Fédération suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRM), la Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP) mettent à disposition des entreprises des solutions de branche approuvées par la CFST.  
L'Association sécurité au travail, métiers de la construction (ASTMC) met à disposition, par le biais d'un mandataire, une solution type approuvée par la CFST.  
Ces solutions MSST remplacent la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail dans le sens de l'OPA, art. 11 b) al.1 et du point 2.5 de la directive 6508. Les solutions MSST obligent les employeurs et leurs travailleurs de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est une tâche de direction et le souci personnel de chaque travailleur.
4. Obligations de l'employeur
  - L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou d'appliquer une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
  - Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.
  - En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, l'inspecteur est appelé et le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.
5. Obligations du travailleur
  - Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
  - Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

## 6. Financement

Le financement des solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux doit être assuré par les entreprises à raison de 60 % et les fonds paritaires cantonaux à raison de 40 %. A cet effet, les groupes de gestion des solutions de branche élaborent une directive à l'attention des commissions professionnelles paritaires cantonales.

## 7. Exception

Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la Directive CFST no 6508 ne sont pas soumises aux art. 27 al. 3 et 27 al. 6.

## **Art. 28 Respect de l'horaire de travail**

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.
2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.

## **Art. 29 Conscience professionnelle**

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.
2. Il est tenu de réparer par une indemnité ou de toute autre manière le dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence, voire par imprudence (article 321e CO).

## **Art. 30 Information, consultation et identification des travailleurs**

1. L'employeur se conforme aux dispositions de la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.
2. Les commissions paritaires cantonales peuvent émettre et demander le port sur le chantier d'une carte d'identification personnelle.

## **Art. 31 Paie**

1. Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal ; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré avant la paie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de paie.
4. Il est procédé sur la paie du travailleur aux retenues découlant des dispositions des diverses caisses sociales en vigueur dans les cantons.

## **Art. 32 Outillage et matériel**

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservées les dispositions convenues dans le canton de Genève (art. 23, al.2, lit. a) et b)).
2. Le travailleur prend soin des matières, des outils et de toutes les installations de l'entreprise.

## **Art. 33 Travail aux pièces ou à la tâche**

1. Le travail aux pièces ou à la tâche ou celui qui n'est pas rémunéré en fonction des heures travaillées est interdit.
2. Pour certains travaux déterminés, la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR) peut déroger à cette règle par accord spécial.
3. Dans le canton de Genève le travail à la tâche reste autorisé pour les métiers de la plâtrerie et des papiers peints. Une information doit être faite auprès de la CPSO genevoise qui en informera la CPP-SOR.

## **Chapitre IV Institutions sociales**

### **Art. 34 Assurance accidents**

1. Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.
2. La prime de l'assurance des accidents professionnels est à la charge de l'employeur et celle des accidents non professionnels à la charge du travailleur.
3. En cas d'accident, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que les indemnités dues par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA/SUVA) couvrent au moins le pourcentage légal en vigueur de la perte de gain encourue. Si les prestations assurées sont inférieures, l'employeur est tenu de payer la différence entre celles-ci et le pourcentage légal prévu.
4. Si la CNA/SUVA exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum CNA/SUVA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par la CNA/SUVA (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la CNA/SUVA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).
6. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

### **Art. 35 Assurance perte de gain en cas de maladie – conditions minimales d'assurance**

1. L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80 % du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), dès le premier jour de travail, après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente). Dans les cantons du Valais et de Vaud, en cas d'incapacité partielle de travail d'au moins 50 %, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la durée susmentionnée, la couverture d'assurance étant maintenue pour la capacité de travail résiduelle.

Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100 % du salaire assuré, montant soumis aux cotisations sociales usuelles.

Le droit aux indemnités journalières prend naissance lorsque l'assuré a une capacité de travail réduite au moins de moitié.

2. La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime qui serait nécessaire à la couverture à partir du 3e jour de maladie, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur. Elle ne peut en aucun cas dépasser la prime effectivement payée. Dans le canton de Vaud la participation du travailleur est de 1/3 du taux de prime mais au maximum 1.4 %.
3. Les conditions d'assurance peuvent contenir des restrictions en relation avec l'âge supérieur limite d'admission (au moins l'âge légal de la retraite) ou des atteintes à la santé préexistantes ou des rechutes.

Les réserves ne sont possibles que pour les maladies existant au moment de l'admission ainsi que pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Elles sont caduques au plus tard après cinq ans, l'assuré pouvant, avant l'échéance de ce délai fournir la preuve que la réserve n'est plus justifiée. Une réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit à l'assuré et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne. Ces principes sont également applicables par analogie en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et de réduction du délai d'attente.

Le changement d'assureur ne donne pas le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes. L'assureur a le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes uniquement en cas de passage dans l'assurance individuelle et seulement en

cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et/ou de réduction du délai d'attente.

4. L'assureur ne peut faire valoir de surindemnisation par rapport aux prestations d'assurances sociales (LAA, AI, LPP, AM) ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable que pour autant que la perte de gain effective subie par l'assuré ait été complètement indemnisée, ainsi que ses frais supplémentaires de même que ceux subis par les proches et leurs éventuelles diminutions de revenu.
5. Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie :
  - a) tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal) ;
  - b) sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).
6. Le libre passage doit être garanti pour tous les travailleurs en cas de transfert de l'assurance perte de gain collective à une assurance perte de gain individuelle. L'assuré qui quitte le cercle des assurés de l'assurance collective a le droit de demander son passage dans l'assurance individuelle, dans un délai de 90 jours dès la réception de la communication de ce droit. Les primes de l'assurance individuelle deviennent alors à la charge exclusive de l'assuré.  
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.
7. Le droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse est exclu, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraaires ou en cas de séjour dans une maison de santé dans la mesure où un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.  
Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir de prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
8. Pour le surplus, font foi la police d'assurance et les conditions générales d'assurance pour déterminer les prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.
9. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que dans les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du travailleur ou refuserait de l'assurer, l'employeur payera au travailleur le salaire de base conformément aux art. 324a et 324b CO. Pour tous les cas couverts par l'assurance perte de gain maladie, l'employeur est libéré de toute autre obligation.
10. Dans le canton de Genève, le travailleur engagé chez un employeur signataire de la présente CCT, membre d'une caisse de compensation, a l'obligation d'être inscrit à l'un des contrats collectifs d'assurance contractés par les associations professionnelles.

### **Art. 36 Assurance perte de gain en cas de maternité**

1. Les dispositions prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ainsi que d'éventuelles législations cantonales sont applicables.
2. Dans le canton de Genève, l'art. 43 s'applique.

### **Art. 37 Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques**

Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales (LAMal). La prime est à la charge du travailleur.

### **Art. 38 Prévoyance professionnelle**

1. Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions de Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).
2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes :
  - a) le pourcentage de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge ;
  - b) cette prime est perçue à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur ;
  - c) le taux de prime est au minimum de 10 % du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS ;
  - d) ces conditions minimums ne s'appliquent pas dans les cantons de Fribourg et du Jura ainsi que dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de la Neuveville.
3. Les prestations doivent être les suivantes :
  - a) rente de retraite ;

- b) rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux fixé par le Conseil fédéral ;
  - c) rente de conjoint ou du partenaire enregistré survivant : 60 % de la rente d'invalidité ;
  - d) rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité ;
  - e) libération des primes après un délai de 90 jours.
4. Dans les cantons de Genève, de Neuchâtel, du Valais et de Vaud, pour tous les salariés sans distinction d'âge, les cotisations sont au maximum de 12,5 % des salaires AVS, soit 6,25 % à la charge de l'employeur et 6,25 % à la charge de l'assuré.
5. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second œuvre :
- a) les entreprises membres d'une caisse de compensation doivent être obligatoirement affiliées à la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle qui lui est associée pour leur personnel soumis à ladite convention. Peuvent être exemptées de cette affiliation par le Conseil de fondation de la Caisse les entreprises qui disposaient, le 1<sup>er</sup> janvier 1985, d'une institution de prévoyance garantissant des prestations et un financement équivalents.  
Les entreprises exemptées de l'affiliation à la Caisse doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par la Caisse.
  - b) la perception de la contribution paritaire globale incombe à la Caisse pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.
  - c) les fonds recueillis sont mis à la disposition du Conseil de fondation de la Caisse. Le Conseil de fondation est responsable de leur utilisation conformément aux dispositions des statuts et règlements de la Caisse et de la Loi sur la prévoyance professionnelle
6. Dans le canton de Neuchâtel, les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance professionnelle neuchâteloise (CPNE) dont le règlement est conforme aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance (LPP).
- Les employeurs ont l'obligation de s'affilier à la caisse de retraite, exception faite de ceux pour lesquels une décision d'exemption a été prononcée lors du rattachement à la CPNE dont le règlement fait partie intégrante de la présente convention. Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance pourvu que les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment :
- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée ;
  - les prestations y soient au moins équivalentes ;
  - la prestation de libre passage garantie à chaque travailleur couvre la totalité de la réserve mathématique nécessaire, selon les bases techniques de la Caisse de retraite paritaire pour une éventuelle rentrée ultérieure dans cette caisse sans perte aucune de prestations, exactement comme si le travailleur ne l'avait jamais quittée ou y était entré d'emblée.
- Si une prestation de libre passage devait être insuffisante à cet égard, même longtemps après l'échéance de la présente convention collective, l'employeur devrait la compléter de ses deniers. Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (3 mois à l'avance) pour qu'elle puisse, après consultation des assureurs, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval :
- lorsque l'assurance auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.
7. Dans le canton du Valais, tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la Caisse de retraite de la profession (CAPAV) et font l'objet d'une convention séparée.
- La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.
- Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.
- Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse CAPAV (10 %), il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire CAPAV (5 %) au maximum sur le salaire du travailleur.



8. Dans le canton de Vaud, les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (ci-après CRP), dont le règlement est conforme aux dispositions de la LPP et fait partie intégrante de la présente convention.

Les employeurs ont l'obligation de s'affilier à la CRP, exception faite de ceux au bénéfice d'une décision d'exemption d'affiliation car ayant démontré avoir pris des mesures de prévoyance au moins équivalentes à celles de la CRP. Ainsi, un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance pourvu que les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment :

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée ;
- les types de prestations y soient au moins équivalents.

Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (au moins 3 mois à l'avance) pour que cette dernière puisse en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval. Lorsque la prévoyance professionnelle auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.

### **Art. 39 Retraite anticipée**

Les partenaires sociaux ont réalisé la retraite anticipée du second-œuvre romand selon les dispositions de la CCRA qui figure en annexe VI.

### **Art. 40 Allocations familiales**

1. Le régime des allocations familiales dépend de la législation applicable, les avenants cantonaux étant réservés.
2. Dans le canton de Genève, l'art. 43 s'applique.
3. Dans le canton du Jura et dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville, l'employeur et le travailleur sont soumis au règlement de la Caisse paritaire de compensation.
4. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement de la Caisse d'allocations familiales qui en découle.

### **Art. 41 Services obligatoires**

1. Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit :
  - a) Recrutement et école de recrue
    - 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
    - 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
  - b) Autres services
    - 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service ;
    - 80 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21e semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
    - 50 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21e semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
  - c) Service long
    - 90 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
    - 75 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
2. Dans le canton de Genève, l'art. 43 s'applique.

3. Dans le canton du Jura et dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville, il existe une Caisse de compensation paritaire réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire. Cette caisse est administrée par le secrétariat de l'association patronale jurassienne (AJMCE) signataire de la présente convention. Elle applique en outre les principes suivants :
  - l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'art. 41 al.1 ci-dessus ;
  - l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1<sup>re</sup> année après l'apprentissage (salaire A – 10 %). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;
  - les entreprises ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution est fixée en pourcent du salaire soumis AVS ;
  - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas, les indemnités versées par la Caisse de compensation (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises ;
  - les modalités de détail sont fixées dans le règlement de la Caisse paritaire jurassienne.
4. Dans le canton du Valais, il existe une Caisse de compensation professionnelle réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire, de protection civile, d'exercice d'une fonction publique et d'absence justifiée. Cette caisse, administrée par le secrétariat des associations patronales valaisannes signataires de la présente convention (Bureau des Métiers à Sion) applique en outre les principes suivants :
  - l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'alinéa 1 ci-dessus ;
  - l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1<sup>re</sup> année après l'apprentissage (salaire A – 10 %). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;
  - dans les professions du bois, les entreprises du Valais romand ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution est fixée en pourcent du salaire soumis AVS ;
  - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas les indemnités versées par la caisse de compensation pour perte de gain (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises.
5. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement de la Caisse des allocations complémentaires pour service militaire qui en découle.
  - Le travailleur a droit à l'indemnisation fixée à l'art. 41 al.1.
  - La contribution est à la charge de l'employeur.

## **Art. 42 Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels**

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels respectivement :
  - 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur ;
  - 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur.
2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.
3. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) et servira notamment :
  - au contrôle de l'application de la CCT ;
  - au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement ;
  - aux prestations et aides sociales ;
  - à la formation et perfectionnement professionnelles ;
  - aux frais de traduction, de rédaction et d'impression ;
  - à la promotion des métiers ;

- à la santé et sécurité au travail.
- 4. Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues et, le cas échéant, reversées à qui de droit.  
La contribution des employeurs est remboursée à 80 % aux associations professionnelles signataires.  
La contribution des travailleurs est remboursée à 80 % aux syndicats signataires.
- 5. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et aux règlements de la contribution de solidarité professionnelle qui en découlent.

### **Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève**

1. Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs à teneur des art. 20, 21 (gypserie-peinture seulement), 25, 40 et 41 de la présente convention, chaque association patronale, excepté la marbrerie, dispose d'une caisse de compensation professionnelle.  
Cette dernière est également chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des art. 35, 36, 38 et 42 de la présente convention.
2. Outre les membres des associations professionnelles, qui sont d'office affiliés à la Caisse de compensation, tout employeur qui participe à titre individuel à la présente convention est également rattaché à la caisse de sa profession.
3. Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises astreintes à contribuer à la Caisse de compensation est tranchée sur la base du règlement de cette institution.
4. Lorsqu'une entreprise ne remplissant pas régulièrement ses obligations envers la Caisse de compensation a fait l'objet d'une mise en demeure de la part de la commission paritaire du second œuvre (CPSO) et que cette mise en demeure est restée sans effet, la commission paritaire peut constater une violation de la présente convention et prendre des mesures.  
Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire peuvent faire l'objet d'un recours de l'entreprise à La Chambre des relations collectives de travail constituée en tribunal arbitral et ce, dans les trente jours qui suivent la communication de la décision à l'intéressé.
5. En outre, les travailleurs et les employeurs peuvent constater, après la CPSO, que les engagements pris de respecter la présente convention n'ont pas été tenus. Dans ce cas, outre la radiation de l'entreprise de la Caisse de compensation et d'autres institutions de prévoyance auxquelles elle était rattachée jusqu'alors, la CPSO peut constater qu'une déclaration de soumission à la présente convention signée en son temps par l'entreprise en cause est devenue caduque par la faute de celle-ci. Une telle constatation peut être portée à la connaissance des travailleurs de l'employeur en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.
6. En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une Caisse de compensation, celle-ci en informe la CPSO ainsi que les autres caisses de compensation.
7. Les caisses de compensation sont solidairement tenues de refuser une demande d'inscription présentée par un employeur s'il a été écarté par l'une d'entre elles pour :
  - non paiement des cotisations sociales ;
  - agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions des conventions collectives) .
8. L'inscription à une caisse de compensation est notifiée par affiche dans les bureaux de l'employeur ou de toute autre manière adéquate.
9. Sur demande de la CPSO, chaque caisse de compensation est tenue de ne plus délivrer les attestations usuelles requises par les maîtres d'ouvrage publics ou privés à tout employeur ne remplissant plus tout ou partie de ses obligations.
10. Dès que la la caisse prend la décision de suspendre les prestations conventionnelles, celle-ci doit en informer la CPSO et les travailleurs concernés par courriers personnels. Elle peut alors interrompre le versement des prestations qu'elle gère et qui découlent directement de la présente CCT.
11. Chaque caisse de compensation édite, une fois par mois, une liste où figurent les employeurs actifs, démissionnaires, en faillite ou en sursis concordataire n'ayant plus rempli tout ou partie de leurs obligations envers elle depuis plus de 90 jours. Cette liste est communiquée aux parties contractantes ou adhérentes à la présente CCT. Elle est adressée aux maîtres d'ouvrages publics

et privés qui la demandent.

12. Les parties contractantes ou adhérentes à la CCT sont tenues de signaler à la CPSO les employeurs dont l'affiliation à une caisse de compensation paraît incertaine, ainsi que les engagements occasionnels de travailleurs par des personnes, des employeurs ou des entreprises dont l'activité n'entre qu'irrégulièrement dans le champ d'application de la présente CCT.
13. Un responsable de la caisse de compensation concernée par un sujet traité par la CPSO assiste à la séance y relative, avec voix consultative.
14. Toute contestation relative aux droits et obligations des personnes astreintes à s'affilier à une caisse de compensation est du ressort de la juridiction des prud'hommes.

#### **Art. 44 Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail**

Les entreprises et les travailleurs sont assurés contre les risques de chômage conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Art. 45 AVS**

Le travailleur est assuré en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité selon les dispositions légales en vigueur.

### **Chapitre V Dispositions d'exécution**

#### **Art. 46 Exécution**

1. Application de la convention collective de travail du second œuvre romand :
  - a) Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention ainsi que ses avenants cantonaux et ses annexes, conformément à l'art. 357a alinéa 1 CO.
  - b) Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, les parties instituent :
    - une Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR) ;
    - des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC).
2. Les commissions professionnelles paritaires constituées sous la forme juridique d'associations, sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

#### **Art. 47 Exécution commune**

1. Les parties contractantes ont face aux employeurs et travailleurs concernés le droit d'exiger en commun le respect des dispositions de la présente convention, conformément à l'art. 357b CO.
2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand, d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention. Au besoin, elles sont autorisées à exercer leurs compétences par la voie juridique.
3. Les représentants délégués par les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.
4. Des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

#### **Art. 48 Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR)**

##### **1. Composition**

L'assemblée générale est composée de :

- un représentant FRM
- un représentant FRMPP
- un représentant par autre(s) association(s) patronale(s) romande(s) signataire(s) de la CCT

- un nombre équivalent de représentants syndicaux  
et
  - a) dans les cantons où seules des associations de menuiserie, ébénisterie et charpenterie ainsi que de plâtrerie-peinture sont affiliées, de deux représentants pour les organisations syndicales et de deux représentants des organisations patronales ;
  - b) dans les cantons où en plus des associations de menuiserie, ébénisterie et charpenterie ainsi que de plâtrerie-peinture, dès que 3 associations d'autres métiers sont affiliées, de trois représentants pour les organisations syndicales et de trois représentants des organisations patronales.
- Le président est nommé alternativement dans chacune des délégations pour une période de 2 ans. La CPP-SOR édicte un règlement d'organisation pour son activité.

## **2. Secrétariat**

Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand est assuré par une des parties signataires de la présente convention, désignée par la CPP-SOR. Le secrétaire de la CPP-SOR siège avec voix consultative.

## **3. Réunions**

La CPP-SOR se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente jours qui suivent la demande adressée au secrétariat de la CPP-SOR.

La CPP-SOR se réunit au moins une fois par année.

## **4. Compétences et tâches**

La CPP-SOR a notamment les compétences et remplit les tâches suivantes :

- a) elle garantit l'application uniforme de la présente convention ;
- b) les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la CPP-SOR. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La CPP-SOR se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord.  
En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la CPP-SOR, les parties soumettront leur litige au Tribunal arbitral romand dans les 30 jours, par écrit et avec motif, conformément à l'art. 49 ci-après. La décision du Tribunal arbitral romand est définitive et sans appel, sous réserve de demande en cassation ;
- c) elle décide de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires ;
- d) elle préavise les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci ;
- e) elle statue sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention ;
- f) elle approuve les règlements des Commissions professionnelles paritaires cantonales ;
- g) elle réunit les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales et les met à disposition des parties à la présente convention ;
- h) elle édicte le règlement du fonds paritaire romand, gère le fonds paritaire romand et établit le budget et le compte de l'exercice annuel ;
- i) elle définit la clé de répartition des frais à charge des fonds paritaires cantonaux pour le fonctionnement de la CPP-SOR et du Tribunal arbitral romand ;
- j) elle surveille les activités des groupes de gestion de la solution de branche du bois et de la plâtrerie-peinture de Suisse romande dans le cadre de la directive CFST 6508.

## **5. Financement**

Les frais liés au fonctionnement de la CPP-SOR sont pris en charge par les fonds paritaires cantonaux selon une clé de répartition définie par la CPP-SOR.

## **6. Décisions**

Les décisions se prennent à la majorité des voix de chacune des deux délégations patronale d'une part et syndicale d'autre part.

# **Art. 49 Tribunal arbitral romand**

## **1. Constitution**

Dans les trois mois qui suivent la signature de la présente convention, la CPP-SOR met sur pied

un Tribunal arbitral romand et désigne le canton où il aura son siège.

## **2. Procédure**

Le Tribunal arbitral romand applique les règles de procédure qui sont en cours dans le canton où il a son siège. Le tribunal garantit le traitement, en français ou en allemand, des litiges qui lui sont soumis. Il applique les règles des art. 353 à 398 du Code de procédure civile fédérale.

## **3. Composition**

Le Tribunal arbitral romand est composé d'un président, choisi en la personne d'un juriste et de quatre membres, dont deux proposés par les associations patronales et deux proposés par les syndicats.

En cas de désaccord quant au choix du président, celui-ci sera désigné par le président de la Cour civile du Tribunal du canton où siège le Tribunal arbitral. Lors de sa décision le Tribunal cantonal pourra prendre en considération les éventuelles propositions formulées par les parties contractantes.

Les membres du Tribunal arbitral romand sont nommés pour une période de trois ans.

Le greffier du Tribunal arbitral romand est désigné par le président dudit tribunal.

## **4. Composition restreinte**

Les parties au litige porté devant le Tribunal arbitral romand peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du seul président de cette autorité.

## **5. Rémunération**

Le président, les membres et le greffier du Tribunal arbitral romand sont rémunérés par la CPP-SOR.

## **6. Traitement des litiges**

Le président réunit le Tribunal arbitral romand dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte. Le président a la charge de fournir sans délai à la Commission professionnelle paritaire concernée l'entier des sentences et des décisions du Tribunal arbitral romand entrées en force.

## **7. Compétences et tâches**

Le Tribunal arbitral romand a les compétences et assume les tâches suivantes :

- a) Il tranche lors de litiges ou divergences d'opinions entre les parties contractantes si la CPP-SOR ne trouve pas de terrain d'entente ;
- b) Il statue sur les frais et dépens ;
- c) Il peut infliger les frais du tribunal à charge de l'une et/ou l'autre partie.

## **8. Décisions**

Les décisions du Tribunal arbitral sont définitives et exécutoires.

# **Art. 50 Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)**

## **1. Organisation**

Dans les différents cantons soumis à la présente convention, les parties contractantes désignent des Commissions professionnelles paritaires cantonales dont la composition, les tâches d'organisation et la procédure sont fixées par des règlements particuliers édictés dans chaque canton par les organisations patronales et syndicales concernées. Ces règlements sont soumis pour approbation à la CPP-SOR.

## **2. Tâches**

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont notamment les suivantes :

- a) l'exécution des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire, afin de veiller à son application ainsi que la prononciation des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.  
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, les CPPC condamnent les employeurs en faute à leur verser les montants dus aux travailleurs et non payés. Les CPPC bonifient leur dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés ;
- b) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention ;
- c) la prise des mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions ;

- d) l'établissement d'un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel ;
- e) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;
- f) l'administration et la gestion des contributions professionnelles au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel ;
- g) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- h) l'intervention, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs ;
- i) l'exécution des directives de la CPP-SOR.

Remarque : les lit. d), e) et f) ci-dessus ne s'appliquent pas au canton de Vaud.

### **3. Financement**

Les frais liés au fonctionnement des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont pris en charge conformément aux dispositions définies dans les règlements cantonaux.

## **Art. 51 Instances de recours**

### **1. Tribunaux arbitraux cantonaux**

#### **a) Organisation**

- Les parties contractantes de la présente convention constituent un ou deux tribunaux arbitraux sur le territoire contractuel de chaque Commission professionnelle paritaire (sauf pour le canton de Genève, voir art. 51 al.2)

#### **b) Composition**

Ces tribunaux arbitraux cantonaux se composent d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul en compagnie de son greffier.

#### **c) Compétences**

- Toute décision d'une Commission professionnelle paritaire cantonale est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les 30 jours auprès du Tribunal arbitral cantonal.
- Le Tribunal arbitral cantonal tranche les différends en cas de recours contre les décisions de la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- Il traite les plaintes de la Commission professionnelle paritaire cantonale contre les employeurs ou les travailleurs en cause.

#### **d) Procédure**

- La procédure devant le Tribunal arbitral cantonal se base sur le code de procédure civile fédéral.
- Le for juridique se trouve au siège de la Commission professionnelle paritaire cantonale compétente.

### **2. Chambre des relations collectives de travail (CRCT), dans le canton de Genève.**

Toute décision de la commission professionnelle paritaire cantonale (CPSO) est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les trente jours auprès de la Chambre des relations collectives du travail (CRCT).

La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance de jugement, soit en tant qu'instance d'arbitrage (art. 8, 9 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail).

La procédure devant la CRCT est définie dans le règlement d'application de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail.

En cas de différend avec une entreprise ayant son siège où un travailleur domicilié à l'étranger, le for juridique se trouve au lieu du siège de la CPSO.

## **Art. 52 Peine conventionnelle.**

Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de CHF 10 000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de CHF 10 000.– si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Ce montant peut être porté à CHF 40 000.– en cas de récidive ou de violation grave des dispositions

de la présente convention. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de CHF 40 000.– si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

### **Art. 53 Devoirs de l'adjudicataire et caution conventionnelle**

1. L'adjudicataire doit informer ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les dispositions de la présente convention collective. Lorsque ce devoir d'information est négligé, il s'expose à une amende.
2. Afin de garantir l'application et le respect des exigences conventionnelles, les parties signataires de la présente CCT instituent une caution conventionnelle pour les métiers de la plâtrerie-peinture (art. 2 al. 1 lit. b) CCT) dont l'utilisation et l'application sont définies à l'annexe VII.

### **Art. 54 Avenants cantonaux**

Les parties contractantes règlent de manière particulière les problèmes cantonaux spécifiques.

Les dispositions normatives réglées de manière définitive par la convention collective de travail romande ne sont pas admises dans les avenants cantonaux particuliers.

## **Chapitre VI Dispositions finales**

### **Art. 55 Relations avec des tiers**

Les parties s'interdisent réciproquement de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs ou individuellement, soit avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tout autre accord relatif aux rapports de travail.

### **Art. 56 Interprétation**

En cas de désaccord entre les versions française et allemande de la présente convention et de ses annexes, le texte français fait foi.

### **Art. 57 Adhésion et extension du champ d'application**

1. Les parties peuvent autoriser toute association d'employeurs ou de travailleurs à adhérer à la présente convention, à condition que ces associations soient représentatives de la profession et offrent des garanties suffisantes de l'application de cette convention. L'association adhérente a proportionnellement les mêmes droits et obligations que les parties.
2. Les parties s'efforcent d'obtenir par tous les moyens à leur disposition la participation de toutes les entreprises non organisées, ainsi que de celles venant de l'extérieur et exécutant, même occasionnellement, des travaux sur le plan territorial au sens de l'art. premier. Le présent alinéa vaut comme acceptation anticipée des contrats de participation.

### **Art. 58 Dispositions complémentaires**

Les parties conviennent d'entamer des négociations dans le courant de l'année 2011 dans le but d'introduire dans les meilleurs délais des mesures visant à renforcer l'application de la CCT sur les points suivants :

1. Sous-traitance.
2. Equivalences salariales des formations professionnelles officielles de l'UE.
3. Cautions conventionnelles pour els autres métiers (voir art. 53 al. 2).

### **Art. 59 Validité**

1. La présente convention ainsi que ses annexes entrent en vigueur le **1er janvier 2011**. Elles sont valables jusqu'au 31 décembre 2016.
2. La présente CCT ainsi que ses annexes sont résiliables totalement ou partiellement au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties, trois mois au moins avant la fin d'une année civile pour la première fois au 31 décembre 2015. En cas de résiliation partielle par l'une des parties, l'autre partie dispose d'un nouveau délai de résiliation de 30 jours.



3. Sauf avis de résiliation ou signature d'une nouvelle CCT, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.
4. Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.
5. Une adaptation des salaires minimaux, tenant compte notamment de l'indice suisse des prix à la consommation (valeur fin août), est négociée par les parties contractantes une fois l'an, la première fois pour le 01.01.2013.  
En cas d'accord signé avant le 31 octobre, l'entrée en vigueur s'effectue au 1er janvier suivant. En cas d'accord signé ultérieurement, la date de l'entrée en vigueur est convenue entre les parties.
6. Les salaires effectifs sont adaptés chaque année pour le premier janvier de l'année suivante sur la base de l'indice des prix à la consommation (valeur fin août), pour la première fois le 01.01.2012 (indice de référence : IPC 103.9, base décembre 2005).  
Les parties entameront des négociations sur les salaires effectifs dans les cas suivants :
  - Situations économique et conjoncturelle particulières,
  - Variation d'indice supérieure à 2.0 %.L'adaptation des salaires effectifs figure à l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.

Le Mons-sur-Lausanne, le 19 novembre 2010



# BÂTIMENT/SECOND ŒUVRE

## CCT romande

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

### [↗ Table des matières générale](#)

---

## Table des matières

### [Annexe 1 Déclaration des points essentiels du contrat de travail](#)

### [Annexe 2 Salaires](#)

#### [Article 1 Salaires effectifs](#)

#### [Article 2 Salaires conventionnels minima dès le 01.01.2011](#)

**Fribourg** [Métiers du second œuvre](#)

**Genève** [Métiers du second œuvre à l'exception des courtpointières et carreleurs](#)  
[Courtpointière](#)  
[Carreleur](#)

**JU-JB** [Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur et Poseur de sols](#)

**Neuchâtel** [Plâtrier](#)  
[Peintre et marbrier-sculpteur](#)  
[Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur Poseurs de sols et Techniverrier](#)

**Valais** [Métiers du second œuvre](#)

**Vaud** [Métiers du second œuvre](#)

---

## Annexe I Déclaration des points essentiels du contrat de travail (selon art. 6) conclu entre

L'employeur	
Nom/raison sociale .....	
Adresse .....	
Localité .....	

et

Le travailleur			
Nom .....	Prénom .....		
Adresse .....			
Localité .....			
Lieu d'origine .....	Etat civil .....		
Date de naissance .....	No AVS .....		

1. Début du rapport de travail : .....
2. Fonction du travailleur : .....
3. Salaire : CHF                    heure/mois
4. Les éventuels suppléments salariaux et la durée du travail sont régis par le Convention collective

de travail du second-œuvre romand.

5. L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par la convention collective de travail du second-œuvre romand.
6. Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les partenaires sociaux contractants pourraient apporter à cette convention.

Lieu, date : .....

Signature du travailleur

Timbre et signature de l'employeur

.....

.....

Cette déclaration doit être remplie en 2 exemplaires. Un pour l'employeur, l'autre pour le travailleur. Des formulaires ad hoc peuvent être obtenus auprès des secrétariats des commissions professionnelles paritaires cantonales.

## Annexe II Salaires minima

### Article 1

Pour l'ensemble des salariés, les salaires effectifs sont adaptés au 01.01.2011 comme suit :

Augmentations		
Classes de salaire	FR./mois	Fr./heure
Travailleur Classe CE	107.–	<b>0.60</b>
Travailleur Classe A	98.–	<b>0.55</b>
Travailleur Classe B	89.–	<b>0.50</b>
Travailleur Classe C dès 22 ans	80.–	<b>0.45</b>
Travailleur Classe C de 20 à 22 ans	71.–	<b>0.40</b>
Travailleur Classe C moins de 20 ans	71.–	<b>0.40</b>

### Article 2

Les salaires conventionnels minima dès le 01.01 2011 sont les suivants :

Dans tous les tableaux de salaire ci-après, la mention « dès la 3e année après le CFC » ne concerne pas les travailleurs de la classe B.

Valable dès le 01.01.2011

#### FR minima

#### Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		– 5 %		– 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
Classes de salaires		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 073	<b>28.55</b>	4 816	<b>27.10</b>	4 567	<b>25.70</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 580	<b>31.40</b>				
				– 10 %		– 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	– 8 %	4 665	<b>26.25</b>	4 203	<b>23.65</b>	3 732	<b>21.00</b>

Travailleur Classe B	- 8 %	4 665	<b>26.25</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 309	<b>24.25</b>	3 883	<b>21.85</b>	3 661	<b>20.60</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### GE minima

### Métiers du second œuvre à l'exception des courtepoinnières et carreleurs

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I Minima		Colonne II		Colonne III	
		dès 3e année après CFC		- 5 %		- 10 %	
		2e année après CFC		1re année après CFC			
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 127	<b>28.85</b>	4 869	<b>27.40</b>	4 611	<b>25.95</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 642	<b>31.75</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 718	<b>26.55</b>	4 247	<b>23.90</b>	3 776	<b>21.25</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 718	<b>26.55</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 425	<b>24.90</b>	3 980	<b>22.40</b>	3 758	<b>21.15</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### GE minima

### Courtepoinnière = - 10 % du sal. Inter.

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I Minima		Colonne II		Colonne III	
		dès 3e année après CFC		- 5 %		- 10 %	
		2e année après CFC		1re année après CFC			
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		4 611	<b>25.95</b>	4 380	<b>24.65</b>	4 149	<b>23.35</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 073	<b>28.55</b>				
				- 10 %		- 20 %	

				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 238	<b>23.85</b>	4 247	<b>23.90</b>	3 776	<b>21.25</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 238	<b>23.85</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	3 980	<b>22.40</b>	3 581	<b>20.15</b>	3 385	<b>19.05</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### GE minima

### Carreleur

nbr d'heures par mois		177.7		Colonne I Minima		Colonne II		Colonne III	
				dès 3e année après CFC		- 5 %		- 10 %	
						2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 207	<b>29.30</b>	4 949	<b>27.85</b>	4 682	<b>26.35</b>		
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 731	<b>32.25</b>						
						- 10 %		- 20 %	
						2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 789	<b>26.95</b>	4 247	<b>23.90</b>	3 776	<b>21.25</b>		
Travailleur Classe B	- 8 %	4 789	<b>26.95</b>						
						- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans			
<b>Classe de salaire</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 425	<b>24.90</b>	3 980	<b>22.40</b>	3 758	<b>21.15</b>		

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### JU-JB minima

### Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur et Poseur de sols

nbr d'heures par mois		177.7		Colonne I Minima		Colonne II		Colonne III	
				dès 3e année après CFC		- 5 %		- 10 %	
						2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>				177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 002	<b>28.15</b>	4 753	<b>26.75</b>	4 505	<b>25.35</b>		



<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 091	<b>28.65</b>	4 833	<b>27.20</b>	4 585	<b>25.80</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 598	<b>31.50</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 682	<b>26.35</b>	4 211	<b>23.70</b>	3 749	<b>21.10</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 682	<b>26.35</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 327	<b>24.35</b>	3 892	<b>21.90</b>	3 678	<b>20.70</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### NE minima

### Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur, Poseur de sols et Techniverrier

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 091	<b>28.65</b>	4 833	<b>27.20</b>	4 585	<b>25.80</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 598	<b>31.50</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 682	<b>26.35</b>	4 211	<b>23.70</b>	3 749	<b>21.10</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 682	<b>26.35</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 398	<b>24.75</b>	3 963	<b>22.30</b>	3 741	<b>21.05</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

### VS minima

### Métiers du second œuvre

	Colonne I	Colonne II	Colonne III
--	-----------	------------	-------------

nbr d'heures par mois	177.7	Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 109	<b>28.75</b>	4 851	<b>27.30</b>	4 602	<b>25.90</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 624	<b>31.65</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 700	<b>26.45</b>	4 229	<b>23.80</b>	3 758	<b>21.15</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 700	<b>26.45</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans		De 20 à 22 ans	
						moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 345	<b>24.45</b>	3 909	<b>22.00</b>	3 696	<b>20.80</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2011

## VD minima

## Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 127	<b>28.85</b>	4 869	<b>27.40</b>	4 611	<b>25.95</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 642	<b>31.75</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 718	<b>26.55</b>	4 247	<b>23.90</b>	3 776	<b>21.25</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 718	<b>26.55</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans		De 20 à 22 ans	
						moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 354	<b>24.50</b>	3 918	<b>22.05</b>	3 705	<b>20.85</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Remarque : il n'y a pas de classe B dans le secteur du carrelage vaudois.





# BÂTIMENT/SECOND ŒUVRE

## CCT romande

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

### [← Table des matières générale](#)

---

## Table des matières

### [Article 3 Salaires conventionnels minima dès le 01.01.2012](#)

**Fribourg** [Métiers du second œuvre](#)

**Genève** [Métiers du second œuvre à l'exception des courtepoinnières et carreleurs](#)  
[Courtepoinnière](#)  
[Carreleur](#)

**JU-JB** [Menuisier, Ebéniste, Charpentier et autres métiers](#)

**Neuchâtel** [Plâtrier, peintre et marbrier-sculpteur](#)  
[Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur Poseurs de sols et Techniverrier](#)

**Valais** [Métiers du second œuvre](#)

**Vaud** [Métiers du second œuvre](#)

### [Annexe 3 Jours fériés](#)

### [Annexe 4 Apprentis](#)

### [Annexe 5 Avenant cantonal genevois](#)

### [Annexe 6 Convention collective pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand](#)

### [Annexe 7 Caution](#)

---

## Article 3

Les salaires conventionnels minima dès le 01.01 2012 sont les suivants :

Valable dès le 01.01.2012

### FR minima

### Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima	dès 3e année après CFC	- 5 %	2e année après CFC	- 10 %	1re année après CFC
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 669	<b>31.90</b>				
					- 10 %		- 20 %
					2e année après AFP		1re année après AFP

<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 380	<b>24.65</b>	3 945	<b>22.20</b>	3 723	<b>20.95</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### GE minima

### Métiers du second œuvre à l'exception des courtépointières et carreleurs

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 669	<b>31.90</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>				
				- 10 %		- 15 %	
				dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 425	<b>24.90</b>	3 980	<b>22.40</b>	3 758	<b>21.15</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### GE minima

### Courtépointière = - 10 % du sal. Inter.

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		4 638	<b>26.10</b>	4 407	<b>24.80</b>	4 176	<b>23.50</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 100	<b>28.70</b>				

				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 265	<b>24.00</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 265	<b>24.00</b>				
				- 10 %		- 15 %	
		dès 22 ans		De 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	3 980	<b>22.40</b>	3 581	<b>20.15</b>	3 385	<b>19.05</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### GE minima

### Carreleur

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 207	<b>29.30</b>	4 949	<b>27.85</b>	4 682	<b>26.35</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 731	<b>32.25</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 789	<b>26.95</b>	4 247	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 789	<b>26.95</b>				
				- 10 %		- 15 %	
		dès 22 ans		De 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 425	<b>24.90</b>	3 980	<b>22.40</b>	3 758	<b>21.15</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### JU-JB minima

### Menuisier, Ebéniste, Charpentier et autres métiers

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	

<b>Classes de salaires</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A	5 082	<b>28.60</b>	4 825	<b>27.15</b>	4 576	<b>25.75</b>
Travailleur Classe CE + 10 %	5 589	<b>31.45</b>				
			- 10 %		- 20 %	
			2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP - 8 %	4 674	<b>26.30</b>	4 203	<b>23.65</b>	3 741	<b>21.05</b>
Travailleur Classe B - 8 %	4 674	<b>26.30</b>				
			- 10 %		- 15 %	
			dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C - 15 %	4 318	<b>24.30</b>	3 883	<b>21.85</b>	3 670	<b>20.65</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### NE minima

### Plâtrier, peintre et marbrier-sculpteur

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima	dès 3e année après CFC	- 5 %	2e année après CFC	- 10 %	1re année après CFC
<b>Classes de salaires</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe A	5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>	
Travailleur Classe CE + 10 %	5 669	<b>31.90</b>					
			- 10 %		- 20 %		
			2e année après AFP		1re année après AFP		
<b>Classe de salaire</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe B avec AFP - 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>	
Travailleur Classe B - 8 %	4 745	<b>26.70</b>					
			- 10 %		- 15 %		
			dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans		
<b>Classe de salaire</b>	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe C - 15 %	4 380	<b>24.65</b>	3 945	<b>22.20</b>	3 723	<b>20.95</b>	

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

### NE minima

### Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur, Poseur de sols et Techniverrier

	Colonne I	Colonne II	Colonne III
--	-----------	------------	-------------

nbr d'heures par mois	177.7	Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 669	<b>31.90</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>				
				- 10 %		- 15 %	
		dès 22 ans		De 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 398	<b>24.75</b>	3 963	<b>22.30</b>	3 741	<b>21.05</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

## VS minima

## Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 669	<b>31.90</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>				
				- 10 %		- 15 %	
		dès 22 ans		De 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 380	<b>24.65</b>	3 945	<b>22.20</b>	3 723	<b>20.95</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Valable dès le 01.01.2012

**VD minima**

**Métiers du second œuvre**

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
		Minima		- 5 %		- 10 %	
		dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC	
<b>Classes de salaires</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe A		5 153	<b>29.00</b>	4 896	<b>27.55</b>	4 638	<b>26.10</b>
Travailleur Classe CE	+ 10 %	5 669	<b>31.90</b>				
				- 10 %		- 20 %	
				2e année après AFP		1re année après AFP	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>	4 274	<b>24.05</b>	3 794	<b>21.35</b>
Travailleur Classe B	- 8 %	4 745	<b>26.70</b>				
				- 10 %		- 15 %	
		dès 22 ans		De 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe C	- 15 %	4 380	<b>24.65</b>	3 945	<b>22.20</b>	3 723	<b>20.95</b>

\* sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Le Mont-sur-Lausanne, le 19 novembre 2010

**Annexe III Jours fériés**

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après CCT) fixent en application de l'art. 21 de la CCT, les 9 jours fériés suivants :

Fribourg Partie catholique	Fribourg Partie protestante	Genève	Jura	Jura bernois	Neuchâtel	Valais	Vaud
1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier
	2 janvier		2 janvier	2 janvier			2 janvier
					1er mars		
						19 mars	
Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint		Vendredi Saint
Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques		Lundi Pâques
			1er mai	1er mai	1er mai		
Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension
Fête Dieu						Fête Dieu	
	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte		Lundi Pentecôte
1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août
						Assomption	
		Jeudi du Jeûne GE					Lundi du Jeûne fédéral

Toussaint						Toussaint	
Immaculée Conception						Immaculée conception	
Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël
	26 déc.						
		31 déc.					
<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Dans le canton de Vaud, le vendredi suivant l'Ascension est un jour non travaillé et s'ajoute à la liste des jours indemnisés les années où ces jours ne sont pas tous indemnisés.

Le Mont-sur-Lausanne, le 19 novembre 2010

---

## Annexe IV Apprentis

Les apprentis sont soumis à la présente CCT (pour Genève, voir annexe V), à l'exception des dispositions suivants :

### Chapitre II – Dispositions matérielles

#### Début et fin des rapports de travail

- Art. 6 Engagement et contrat de travail
- Art. 7 Temps d'essai
- Art. 8 Délais de résiliation
- Art. 9 Licenciement avec effet immédiat
- Art. 10 Protection contre les licenciements
- Art. 11 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)

#### Salaires (à l'exception du canton de Genève)

- Art. 17 Mode de rémunération
- Art. 18 Classes de salaire
- Art. 19 Treizième salaire

#### Vacances, jours fériés et congés de formation

- Art. 20 Vacances (à l'exception du canton de Genève)
- Art. 22 Congés de formation

### Chapitre III – Obligations générales des employeurs et des travailleurs

- Art. 31 Paie

### Chapitre IV – Institutions sociales

- Art. 38 Prévoyance professionnelle (à l'exception de Vaud)
- Art. 39 Retraite anticipée
- Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève
- Art. 49 Tribunal arbitral romand
- Art. 54 Avenants cantonaux

### Annexe I

Déclaration des points essentiels du contrat de travail.

### Annexe VI

Convention collective pour la retraite anticipée dans le second-œuvre romand (CCRA)

Le Mont-sur-Lausanne, le 19 novembre 2010

---

## **Annexe V Avenant cantonal genevois**

### **1. Concernant les apprentis**

#### **Texte de la CCT**

Sur le territoire du canton de Genève, les apprentis sont soumis à la convention collective de travail romande du second œuvre, à l'exception des articles suivants :

#### **Chapitre II – Dispositions matérielles**

##### **Début et fin des rapports de travail**

- Art. 6 Engagement et contrat de travail
- Art. 7 Temps d'essai
- Art. 8 Délais de résiliation
- Art. 9 Licenciement avec effet immédiat
- Art. 10 Protection contre les licenciements
- Art. 11 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)

##### **Salaires**

- Art. 17 Mode de rémunération
- Art. 18 Classes de salaire
- Art. 19 Treizième salaire

##### **Vacances, jours fériés et congés de formation**

- Art. 20 Vacances
- Art. 22 Congés de formation

#### **Chapitre III – Obligations générales des employeurs et des travailleurs**

- Art. 31 Paie

#### **Chapitre IV – Institutions sociales**

- Art. 39 Retraite anticipée
- Art. 43 Caisse de compensation dans le canton de Genève.

#### **Rémunération des apprentis :**

A l'exception des courtepointières et décorateurs d'intérieur, les apprentis sont rémunérés de la manière suivante :

- 1re année : 20 % du salaire de la classe A
- 2e année : 30 % du salaire de la classe A
- 3e année : 50 % du salaire de la classe A
- 4e année : 60 % du salaire de la classe A

La rémunération mensuelle des apprentis courtepointières et décorateurs d'intérieur est fixée comme suit :

	<b>Décorateur d'intérieur</b>	<b>Courtepointière</b>
1re année	Fr. 300.–	Fr. 300.–
2e année	Fr. 450.–	Fr. 400.–
3e année	Fr. 600.–	Fr. 700.–
4e année	Fr. 850.–	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1re année des métiers du bois).

#### **Vacances des apprentis**

Les apprentis ont droit à six semaines de vacances dont une semaine en fin d'année, prises chaque année de contrat.

### **2. Concernant la durée du travail**

En complément à l'art. 12, les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la



matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.

En dérogation à l'art. 12 al.1 lit. b) : "La tranche horaire ordinaire se situe entre 06h00 et 18h00".

En dérogation à l'art. 12 al.2 lit g) : "L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06h00 à 18h00 du lundi au vendredi".

Le Mont-sur-Lausanne, le 19 novembre 2010

---

## **Annexe VI Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand**

Les parties à la Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand du 2 juin 2003 conviennent des modifications suivantes :

### **Art. 7 Cotisations**

1. La cotisation du travailleur correspond à 0.9 % du salaire déterminant. La cotisation est déduite chaque mois du salaire à moins que la cotisation ne soit prélevée d'une autre manière.
2. La cotisation de l'employeur correspond à 0.9 % du salaire déterminant.
3. (...)

### **Art. 15 Rente transitoire complète**

1. (...)
  2. La rente transitoire ne peut cependant être inférieure ou supérieure aux limites suivantes :
    - a) 75 % du salaire de base déterminant pour la rente mais au minimum 3 800.– francs apr mois,
    - b) 75 % du salaire de base déterminant pour la rente mais au maximum 4 800.– par mois.
- (...)

### **Art. 29 (Nouveau)**

Les parties conviennent que si les prestations prévues par la présente CCRA étaient remises en cause sur le plan actuariel le taux de cotisation serait à nouveau fixé à 2 %.

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Le Mont-sur-Lausanne, le 1er octobre 2010

---

## **Annexe VII Caution**

### **Art. 1 Principe**

- 1.1 Pour garantir le versement des contributions professionnelles aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels au fonds paritaire et de satisfaire aux exigences conventionnelles envers les commissions professionnelles paritaires, chaque entreprise active dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie au sens de l'art. 2 al. 1 lettre b) de la présente CCT doit, après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire générale de la présente annexe respectivement avant le début du travail, verser à la commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand (CPP-SOR) une caution de 10 000.– francs ou une somme équivalente en euros.

Cette caution peut être versée en espèces ou sous forme de garantie bancaire irrévocable (d'une

banque située en Suisse) en vertu du droit bancaire suisse. Le droit à l'accès par la CPP-SOR doit être réglé avec la banque dont le but d'utilisation doit être mentionné explicitement. Le montant de la caution versé en espèces est placé par la CPP-SOR sur un compte bloqué dont l'intérêt correspond au taux lombard de référence. L'intérêt reste sur le compte et sera versé à la fin de la caution, déduction faite des frais de gestion.

- 1.2 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 2 000.– francs. Cette exonération est valable par année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2 000.– francs et 20 000.– francs par année, le montant de la caution à fournir est de 5 000.– francs. Si le volume des commandes excède 20 000.– francs, la caution de 10 000.– francs doit être versée intégralement. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2 000.– francs, il devra être présenté à la CPP-SOR.
- 1.3 La caution ne doit être versée qu'une seule fois pour l'ensemble du territoire couvert par la CCT-SOR. La caution doit aussi être prise en considération en présence d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. L'apport de la preuve sur le versement déjà effectué d'un montant de cautionnement incombe à l'entreprise.

## **Art. 2 Utilisation**

La caution sert à compenser, dans l'ordre, les exigences des commissions professionnelles paritaires (CPP-SOR et CPPC) :

1. couvrir les peines conventionnelles, frais de contrôle et de procédure ;
2. payer la contribution professionnelle au sens de l'art. 42 de la CCT.

## **Art. 3 Accès**

La CCP-SOR a accès dans les 10 jours à la prestation de garantie, quel qu'en soit la forme, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

lorsque la décision d'une commission professionnelle paritaire cantonale (CPPC) a constaté une infraction à la CCT et qu'elle a été notifiée à l'entreprise moyennant l'énoncé des moyens de droit (art. 46 et ss CCT) et

1. que l'entreprise a renoncé à recourir respectivement que le délai de recours a expiré et que dans le délai fixé la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés ou
2. qu'après avoir épuisé les moyens de droit (recours), la décision de la CPPC est exécutoire, respectivement que le délai de paiement fixé par la CPPC n'est pas respecté et que, partant, le montant de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus n'ont pas été versés ou
3. qu'après sommation écrite la contribution professionnelle au sens de l'art. 42 CCT n'a pas été versée dans le délai imparti.

## **Art. 4 Procédure**

### **4.1 Accès à la caution**

Lorsque les conditions au sens de l'art. 3 ci-dessus sont remplies, la CPP-SOR est sans autre autorisée à exiger de la banque la part due ou l'ensemble du montant de la caution (selon le montant de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution professionnelle due) ou de procéder à un décompte y relatif avec la caution versée en espèces.

### **4.2 Réapprovisionnement de la caution après ponction**

Après ponction, l'entreprise a l'obligation de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant la reprise d'un nouveau travail qui relève du champ d'application de la caution, déclaré de force obligatoire générale.

### **4.3 Libération de la caution**

La caution est libérée :

- a) lorsque l'entreprise concernée par le champ d'application de la déclaration de force obligatoire générale a définitivement cessé ses activités (de droit et de fait) ;
- b) au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise relevant du champ d'application de

la déclaration de force obligatoire générale s'agissant des entreprises qui détachent des travailleurs.

et aux conditions cumulées que

la contribution professionnelle (au sens de l'art. 42 CCT) a été payée ;

la commission professionnelle paritaire (CPP-SOR et/ou CPPC) n'a pas constaté d'infraction aux dispositions de la CCT et qu'aucune procédure de contrôle n'est en cours contre l'entreprise concernée.

L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou une éventuelle cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée sous réserve des lettres a) et b) ci-dessus.

