



## Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale pour le secteur principal de la construction

**Modification du 2 avril 2019**

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

I

Les arrêtés du conseil fédéral du 10 novembre 1998, du 22 août 2003, du 22 septembre 2008, du 7 décembre 2009, du 15 janvier 2013, du 19 août 2014 et du 2 mai 2017<sup>1</sup> concernant l'extension du champ d'application de la convention nationale (CN) pour le secteur principal de la construction en Suisse, sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 3, let. b*

<sup>3</sup> Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux employeurs (entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants) qui exercent leur activité principale, c.-à-d. l'activité prépondérante, dans le secteur principal de la construction.

On est en présence d'une activité caractéristique du secteur principal de la construction si l'une ou plusieurs des activités suivantes sont exercées majoritairement resp. de manière prépondérante par l'entreprise ou la partie d'entreprise:

(...)

- b. du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle; en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 de l'ordonnance sur les déchets (OLED)<sup>2</sup> ainsi que le personnel y étant employé.

<sup>1</sup> FF 1998 4945, 2003 5537, 2008 7281, 2009 8017, 2013 565, 2014 6127, 2017 3371.

<sup>2</sup> Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets, RS 814.600.

## II

Le champ d'application des clauses suivantes, imprimées en caractères **gras**, qui modifient la convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 10 novembre 1998, du 4 mai 1999, du 22 août 2003, du 3 mars 2005, du 12 janvier 2006, du 13 août 2007, du 22 septembre 2008, du 7 septembre 2009, du 7 décembre 2009, du 2 décembre 2010, du 15 janvier 2013, du 26 juillet 2013, du 13 janvier 2014, du 19 août 2014, du 11 septembre 2014, du 14 juin 2016, du 2 mai 2017 et du 6 février 2019<sup>3</sup> est étendu:

**Art. 19, al. 3 (Résiliation du contrat individuel de travail définitif)**

**<sup>3</sup> (...) Lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.**

**Art. 25, al. 1 (Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes)**

**<sup>1</sup> *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail):* l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée l'entreprise, que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 2 pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise où plus de 60% du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-janvier de l'année en question.**

**Art. 26, al. 2 et 4 (Heures supplémentaires)**

**<sup>2</sup> Si la durée hebdomadaire de travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant, au salaire de base individuel, avec un supplément de 25%. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 25 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse**

<sup>3</sup> FF 1998 4945, 1999 3122, 2003 5537, 2005 2099, 2006 825, 2007 5757, 2008 7281, 2009 5595 8017, 2010 8279, 2013 565 5905, 2014 705 6127 6591, 2016 4863, 2017 3371, 2019 1435.

pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

(...)

<sup>4</sup> Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base, avec un supplément de 25%.

*Art. 45, al. 1, let. e et f* (Réglementation des salaires dans des cas spéciaux)

<sup>1</sup> *Cas spéciaux*: pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception: let. b du présent alinéa) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:

(...)

- e) les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû.
- f) les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la commission paritaire compétente au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum (...).

*Art. 52, al. 3* (Généralités)

<sup>3</sup> Les suppléments au sens des art. 26 al. 2 (heures supplémentaires), 55 (travail de nuit temporaire), 27 al. 3 (travail du samedi) et 56 (travail du dimanche) CN ne peuvent pas être cumulés entre eux. Le taux supérieur est applicable.

*Art. 65, al. 2* (Assurance-accidents)

<sup>2</sup> *Réductions des prestations par la Suva*: si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire est réduite dans la même proportion.

*Art. 76, al. 2, 3 let. a et 4bis* (Commission professionnelle paritaire locale: constitution, compétence et tâches)

<sup>2</sup> *Compétence*: les commissions professionnelles paritaires locales disposent des pouvoirs nécessaires pour faire valoir en leur propre nom l'intérêt commun des parties contractantes au sens de l'art. 357b CO, y compris dans des procédures judiciaires.

**3 Tâches:** la commission professionnelle paritaire locale doit remplir les tâches suivantes:

- a) Faire appliquer les dispositions contractuelles de la CN ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN (...);

(...)

<sup>4bis</sup> La commission professionnelle paritaire peut décider dans le cas particulier d'informer les travailleurs de leurs droits s'il s'avère que ceux-ci sont encore titulaires de prétentions à l'encontre de leur employeur suite à un contrôle de la comptabilité des salaires.

*Art. 79, al. 2<sup>bis</sup> et 2<sup>ter</sup>* (Sanctions)

<sup>2bis</sup> Les sanctions prévues en cas de violation des dispositions contractuelles peuvent également être prononcées par la commission professionnelle paritaire si l'entreprise donne intentionnellement de fausses indications sur ses collaborateurs ou si elle parvient (...) à déjouer la procédure de contrôle.

<sup>2ter</sup> Les frais de contrôle et de procédure doivent être facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violé des dispositions de la CN. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs ou des travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019 et a effet jusqu'au 31 décembre 2022.

2 avril 2019

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr