Tiré à part Convention nationale du secteur principal de la construction 2012–2015

Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse

Tiré à part

tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral concernant l'extension

Etat au 1er septembre 2013

2012–2015
(CN 2012–2015 étendue)

(No d'art. 3292)

Les parties contractantes de la CN

SOCIÉTÉ SUISSE
DES ENTREPRENEURS
Weinbergstrasse 49, case postale
8042 Zurich
Téléphone 044 258 81 11, fax 044 258 83 35
www.entrepreneur.ch

SYNDICAT Unia
Weltpoststrasse 20, case postale
3000 Berne 15
Téléphone 031 350 21 11, fax 031 350 22 11
www.unia.ch

Syna, SYNDICAT
INTERPROFESSIONNEL
Römerstrasse 7, case postale
4601 Olten
Téléphone 044 279 71 71, fax 044 279 71 72
www.syna.ch

Le tiré à part est édité en allemand,
français et italien.

Photo de couverture: pont de Poya, Fribourg (Curt M. Mayer)

Editeur

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile

Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction CPSA
Weinbergstrasse 49, case postale
8042 Zurich
Téléphone +41 (0)44 258 84 84
fax +41 (0)044 258 84 85
info@cpsa-construction.ch, www.cpsa-construction.ch

Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse CN 2012–2015

du 28 mars 2012

Tiré à part

tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral concernant l'extension (CN 2012–2015 étendue)

Etat au 1er septembre 2013

Texte

La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est imprimée notamment en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte allemand fait foi, à l'exception de l'annexe 18.

Abréviations

ACF	Arrêté du Conseil fédéral
APG	Allocations pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Convention complémentaire
CCT	Convention collective de travail
CCT RA	Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction
CF-SSE	Centre de formation de la SSE
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CN 95/97	Convention nationale 1995–1997
CN 2000	Convention nationale 1998–2000
CN 2005	Convention nationale 2003–2005
CN 2006	Convention nationale 2006–2008
CN 2008	Convention nationale 2008–2010
CN 12/15	Convention nationale 2012–2015
CO	Code des obligations
CPSA	Commission paritaire suisse d'application
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LDét	LF sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi fédérale sur les travailleurs détachés)
LF	Loi fédérale
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
Odét	Ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
Syna	Syna, syndicat interprofessionnel
Unia	Syndicat Unia

NB : Le terme «entreprise» désigne également l'«employeur» au sens de la loi. Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Sommaire

Page

EXPLICATIONS CONCERNANT LE TIRÉ À PART DE LA CN 2012–2015 ÉTENDUE

I. But et objectif de ce tiré à part VI

II. L'extension

1. Effet de l'extension VII
2. Les ACF en vigueur au **1er septembre 2013** pour la CN 2012–2015 étendue VII
3. Champ d'application étendu de la CN VIII
   - a) Champ d'application du point de vue territorial IX
   - b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise IX
   - c) Champ d'application du point de vue personnel X
   - d) Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels XI
   - e) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés XII

III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998 XIII

PRÉAMBULE

PREMIÈRE PARTIE : Dispositions générales (dispositions obligatoires)

1. Champ d'application

Art. 1	Du point de vue territorial	1
Art. 2	Du point de vue du genre d'entreprise	1
Art. 2bis	Champ d'application pour les entreprises mixtes	2
Art. 2ter	Mise à jour du champ d'application	4
Art. 3	Du point de vue personnel	4
Art. 4	Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux	5
Art. 5	Extension du champ d'application	5

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 6	Perfectionnement professionnel	5
Art. 7	Paix du travail	6

Art. 8 Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels 7
Art. 9 Conventions complémentaires 9

3. Rapport avec d'autres CCT
Art. 10 CCT locales 9
Art. 11 Contrats d'adhésion 10

4. Application de la CN
Art. 12 Application de la CN 10
Art. 13 Commission paritaire suisse d'application (CPSA) 10
Art. 13bis Compétences et attributions de la CPSA 11
Art. 14 Tribunal arbitral suisse 11
Art. 15 Procédure de conciliation et d'arbitrage en général 12
Art. 16 Sanctions 13
Art. 17 Abrogé 13

DEUXIÈME PARTIE :
Dispositions relatives au contrat de travail

1. Début et fin des rapports de travail
Art. 18 Temps d'essai 14
Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif 14
Art. 20 Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée 15
Art. 21 Protection contre le licenciement 16
Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements 16

2. Temps de travail et durée du travail
Art. 23 Définition du temps de travail 17
Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles) 17
Art. 25 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes 18
Art. 26 Heures supplémentaires 20
Art. 27 Jours chômés 21
Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries 21
Art. 29 Abrogé 22
Art. 30 Abrogé 22
Art. 31 Abrogé 22
Art. 32 Abrogé 22
Art. 33 Abrogé 22

3. Vacances

Art. 34 Droit général 22
Art. 35 Droit aux vacances prorata temporis 22
Art. 36 Continuité et date des vacances 23
Art. 37 Indemnisation interdite et travail pendant les vacances 23

4. Jours fériés, absences, service militaire, service dans la protection civile et service civil

Art. 38 Jours fériés 23
Art. 39 Absences de courte durée 24
Art. 40 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil 25

5. Rémunération

Art. 41 Salaires de base 26
Art. 42 Classes de salaire 28
Art. 43 Classification dans les classes de salaire 29
Art. 44 Qualification et adaptation des salaires 29
Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux 30
Art. 46 Salaire à la tâche 30
Art. 47 Rémunération et paiement du salaire 30
Art. 48 Abrogé 31

6. 13e mois de salaire

Art. 49 Droit au 13e mois de salaire 31
Art. 50 Modalités de versement 31

7. Adaptation des salaires

Art. 51 Principe 31

8. Suppléments de salaire

Art. 52 Généralités 33
Art. 53 Abrogé 33
Art. 54 Temps de déplacement 33
Art. 55 Travail de nuit temporaire 33
Art. 56 Travail du dimanche 34
Art. 57 Travail dans l'eau ou dans la vase 34
Art. 58 Travaux souterrains 34

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes 35
Art. 60 Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres 35

10. Indemnités en cas d'intempéries (abrogé)

Art. 61 Abrogé 36
Art. 62 Abrogé 36
Art. 63 Abrogé 36

11. Maladie et accidents

Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie 36
Art. 65 Assurance-accidents 38

12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle (abrogé)

Art. 66 Abrogé 38
Art. 67 Abrogé 38
Art. 68 Abrogé 38

13. Droits et obligations généraux, sanctions

Art. 69 Abrogé 39
Art. 70 Interdiction du «travail au noir» 39
Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur 39
Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur 39

14. Dispositions spéciales

Art. 73 Loi sur la participation 40
Art. 74 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers 40

TROISIÈME PARTIE :
Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 75 Compétences 42
Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale : constitution, compétence et tâches 42
Art. 77 Tribunal arbitral local : désignation et tâches 44
Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes locales 45
Art. 79 Sanctions 46

2. Dispositions finales

Art. 80 Dispositions du CO 47
Art. 81 Domicile légal et for juridique 47
Art. 82 Durée de la CN 47

QUATRIÈME PARTIE :
Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante de la CN. Les parties de textes étendues des annexes sont imprimées en caractères gras.

Annexe 1 Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion» 51

Annexe 2 Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN :

- **Salaires 2013 : extension** en vigueur depuis le **1er septembre 2013** selon l'ACF du 26 juillet 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 56
- **Salaires 2012 : extension** en vigueur depuis le **1er février 2013** selon l'ACF du 15 janvier 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 58
- **Salaires 2010 : extension** en vigueur depuis le **1er janvier 2010** selon l'ACF du 17 décembre 2009 ; modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 60

Annexe 3 Abrogée 63

Annexe 4 Abrogée 65

Annexe 5 Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «Convention sur la participation» 67

Annexe 6 Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «Convention relative aux logements» 81

Annexe 7 Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN 2012–2015 91

Annexe 8 Tableau déterminant en pourcent le salaire vacances et le 13e mois de salaire 95

Annexe 9 **Salaires de base 2013 : extension** en vigueur depuis le **1er septembre 2013** selon l'ACF du 26 juillet 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 100
Salaires de base 2012 (entre parenthèses) : extension en vigueur depuis le **1er février 2013** selon l'ACF du 15 janvier 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 100

Annexe 10 Mémento relatif à l'«assurance d'indemnité journalière en cas de maladie» pour le secteur principal de la construction 107

Annexe 11 Abrogée 113

Annexe 12 Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains» 115

Annexe 13 Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil 125

Annexe 14 Abrogée 131

Annexe 15 Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q ainsi que mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité 133

Annexe 16 Directive sur le travail par équipes 139

Annexe 17 Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton 145

Annexe 18 Convention complémentaire «Genève» 151

CINQUIÈME PARTIE :
Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

..... 155

EXPLICATIONS concernant le tiré à part de la CN 2012–2015 étendue

I. But et objectif de ce tiré à part

La Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA s'est donnée pour but avec cette édition de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 2012–2015 (CN 2012–2015), de présenter de manière différenciée la démarcation complexe entre les dispositions qui ne concernent que les parties contractantes et leurs membres et celles qui sont déclarées de force obligatoire. Ce tiré à part (CN 2012–2015 étendue) tient compte de toutes les modifications qui ont eu lieu jusqu'ici et reflète la CN avec les articles étendus au 1er septembre 2013. **Les dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2012–2015 étendue) imprimées ci-après en caractères gras sont étendues par le Conseil fédéral.** Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont **pas** étendues[1].

Ne sont pas étendues les dispositions qui
– ne sont valables que pour les parties contractantes entre-elles[2],
– répètent des dispositions impératives de la loi[3],
– dérogent à des dispositions impératives de la loi au détriment des travailleurs[4].

Cette édition spéciale de la CN 2012–2015 étendue mise au point par la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) s'adresse en première ligne à toutes les personnes et organes (parties contractantes, organes paritaires d'application, autorités, tribunaux, avocats) qui doivent appliquer et faire appliquer la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. Le tiré à part de la CPSA de la CN 2012–2015 étendue doit faciliter l'activité d'application du praticien.

[1] Ce tiré à part a été rédigé avec soin par la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA, en conformité avec le texte étendu. Il faut préciser que ce tiré à part ne constitue pas une version autorisée d'une autorité de l'administration fédérale.
[2] Cf. Giacomo Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 41 f. zu Art. 1–21 AVEG in : Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Bâle 2009.
[3] Roncoroni, op. cit. N 49 f. zu Art. 1–21 AVEG.
[4] Art. 358 CO ; Roncoroni, op. cit. N 132 ff. zu Art. 1–21 AVEG.

II. L'extension

1. Effet de l'extension

Si les conditions légales[5] sont remplies et à la requête de toutes les parties contractantes, l'autorité compétente peut, par une décision spéciale, étendre le champ d'application d'une CCT conclue par des associations signataires aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention. La déclaration d'extension a pour but d'établir des conditions de travail minimales pour les entreprises actives sur le même marché et d'éviter par-là qu'une entreprise puisse acquérir un avantage concurrentiel qui soit déloyal par le biais de mauvaises conditions de travail. Font parties de la même branche économique selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les entreprises qui sont dans un rapport de concurrence directe en ce sens qu'elles offrent des biens ou des services de même nature[6].

L'extension a pour effet que les dispositions de convention collective conclues par les partenaires sociaux du secteur principal de la construction obligent tous les employeurs de la même branche de l'économie et également les «dissidents» qui ne sont pas affiliés à la Société Suisse des Entrepreneurs.

2. Les ACF en vigueur au 1er septembre 2013 pour la CN 2012–2015 étendue

La présente version imprimée de la CN 2012–2015 étendue correspond au texte de l'arrêté de base de 1998 en tenant compte des arrêtés du Conseil fédéral du 10 novembre 1998, du 4 mai 1999, du 22 août 2003, du 4 mai 2004, 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 17 décembre 2009, du 2 décembre 2010, du 15 janvier 2013 et du 26 juillet 2013.

Après une période sans convention entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2012, les parties contractantes ont signé le 28 mars 2012 la CN 2012–2015 (avec des changements et des adaptations par rapport à la CN 2008) et l'ont mise en vigueur au 1er avril 2012. Sur demande des parties contractantes, le Conseil fédéral a, par l'ACF du 15 janvier 2013, déclaré la CN 2012–2015 de force obligatoire depuis le 1er février

[5] Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311).
[6] ATF 134 III 11 consid. 2f.

2013 jusqu'au 31 décembre 2015. Cela s'est fait par la remise en vigueur des arrêtés du Conseil fédéral (ACF) cités plus haut.

Depuis lors, les partenaires sociaux de secteur principal de la construction ont de nouveau procédé à plusieurs reprises à des modifications de la CN 2012–2015. Le Conseil fédéral a, par l'ACF du 26 juillet 2013, étendu l'ajustement des salaires pour 2013, la convention complémentaire «Genève» à la CN (annexe 18) et l'abaissement du montant concernant les contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnel (art. 8 CN)[7].

Les arrêtés du Conseil fédéral depuis 1998 sont énumérés ci-après sous chiffre *«III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998»* avec indication de la source de la Feuille fédérale. Les ACF sont cités par ordre chronologique décroissant. Vous trouvez sous chiffre 1 le plus récent arrêté du Conseil fédéral (ACF) daté du 26 juillet 2013 et en fin d'énumération l'arrêté de base du 10 novembre 1998 étendant le champ d'application de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse du 13 février 1998.

3. Champ d'application étendu de la CN

Le Conseil fédéral fixe de manière impérative dans l'arrêté d'extension à quelles entreprises au niveau matériel et géographique et à quelles catégories de personnes s'appliquent les dispositions étendues qui ne s'appliqueraient sinon qu'aux membres des parties contractantes (art. 12, al. 2, LECCT). Il fixe également la date d'entrée en vigueur et la durée de validité de l'extension. Les dispositions correspondantes en vigueur au 1er septembre 2013 sont reproduites ci-après[8].

Par ACF du 15 janvier 2013, le Conseil fédéral a, entre autres, également modifié le texte du champ d'application. Cela a pour conséquence qu'il ne correspond plus à celui des ACF des 10 novembre 1998, 22 août 2003, 22 septembre 2008 et 7 décembre 2009. On trouvera dans les notes de bas de page des indications concernant le champ d'application en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

Il faut également tenir compte du fait que les champs d'application des conventions complémentaires à la CN concernant les travaux souterrains (annexe 12 à la CN 2012–2015 étendue), les travaux spéciaux du génie civil (annexe 13 à la CN 2012–2015 étendue) et le secteur du sciage de béton (annexe 17 à la CN 2012–2015 étendue) **sont étendus**.

[7] FF **2013** 5905–5906

[8] Seuls les textes officiels des arrêtés du Conseil fédéral sont juridiquement déterminants.

a) Champ d'application du point de vue territorial[9]

L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.
Sont exceptées :
a. les entreprises d'étanchéité du canton de Genève ;
b. les entreprises de marbrerie du canton de Genève ;
c. les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud ;
d. les métiers de la pierre du canton de Vaud ;
e. les sols industriels et la pose de chapes du canton de Zurich et du district de Baden (AG).

(Remarque : **La convention complémentaire «Genève» [annexe 18 à la CN 2012 –2015], étendue** par l'ACF du 7 septembre 2009, n'est valable que pour le canton de Genève.)

b) Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise[10]

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 :

---

[9] Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 1 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 août 2003.

[10] Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2013.
La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon le chiffre II, article 2, alinéa 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 août 2003 était la suivante :
«Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de travaux souterrains, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage, aux entreprises d'extraction de sable et gravier, aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, aux entreprises de démolition, aux entreprises d'isolation de façades, aux entreprises d'étanchéité et d'isolation pour des travaux effectués sur l'enveloppe des bâtiments au sens large du terme et des travaux analogues dans le domaine du génie civil et des travaux souterrains, aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton, aux entreprises de décharges et de recyclage. Les clauses sont également applicables aux entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.»

a. du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), de travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;
b. du terrassement, de la démolition, des entreprises de décharges et de recyclage, en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et le personnel y étant employé ;
c. des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;
d. des entreprises de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;
e. des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;
f. des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;
g. des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.

c) Champ d'application du point de vue personnel[11]

Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs des entreprises précitées au sens du chiffre 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement) occupés sur des chantiers. Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction dans une entreprise soumise au champ d'application. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.

[11] Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 4 de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2013.
La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon le chiffre II, article 2, alinéa 4 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 septembre 2008 était la suivante :
«Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens du ch. 3 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.
Les clauses ne s'appliquent pas :
a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,
b. au personnel dirigeant,
c. au personnel technique et administratif,
d. au personnel de cantine et de nettoyage.»

Les clauses ne s'appliquent pas :
a. aux contremaîtres et chefs d'atelier,
b. au personnel dirigeant,
c. au personnel technique et administratif,
d. au personnel de cantine et de nettoyage.

d) Contributions aux coûts d'application, de formation et de perfectionnement professionnels

Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN) les cantons de Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais[12]***.***

Le Parifonds Construction est compétent pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN)[13]***.***

Le Parifonds Construction a le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations[14]***.***

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à l'OFDE au sujet des contributions aux fonds d'application et de formation. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par l'OFDE. L'OFDE peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes[15]***.***

---

[12] Libellé selon le chiffre II, article 2, alinéa 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2013.
La mouture en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 selon le chiffre I, article 2, alinéa 2 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009 était la suivante :
«Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 8 CN) les cantons de Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais. Sont également exceptées les entreprises d'extraction de sable et gravier.»

[13] Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 6 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009.

[14] Libellé selon chiffre I, article 2, alinéa 7 de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2009.

[15] Libellé selon article 3 de l'arrêté du Conseil fédéral du 10 novembre 1998.

e) Egalité de traitement pour les travailleurs détachés[16]

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés[17], et des art. 1 et 2 de son ordonnance[18] sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

[16] Libellé selon chiffre II, article 2, alinéa 5 de l'arrêté du Conseil fédéral du 22 septembre 2008.

[17] Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét, RS 823.20 ; état le 15 juillet 2013).

[18] Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét ; RS 823.201 ; état le 15 juillet 2013).

III. Arrêtés du Conseil fédéral qui étendent la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ACF CN étendue) depuis 1998

1. ACF CN étendue du 26 juillet 2013 (FF **2013** 5905–5906) : modification, y inclus ajustement des salaires 2013 et adaptation des contributions aux coûts d'application et à la formation et au perfectionnement professionnels

2. ACF CN étendue du 15 janvier 2013 (FF **2013** 565–568) : remise en vigueur et modification, y inclus ajustement des salaires 2012

3. ACF CN étendue du 2 décembre 2010 (FF **2010** 8279–8280) : modification (Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux sou-terrains»)

4. ACF CN étendue du 17 décembre 2009 (FF **2009** 8003–8304) : modification (ajustement des salaires 2010)

5. ACF CN étendue du 7 décembre 2009 (FF **2009** 8017–8018) : modification (convention complémentaire «introduction du Parifonds construction [2010], resp. modification de l'art. 8 CN»)

6. ACF CN étendue du 7 septembre 2009 (FF **2009** 5595–5596) : modification (convention complémentaire «Genève» à la CN, annexe 18 à la CN)

7. ACF CN étendue du 11 décembre 2008 (FF **2008** 8267) : modification (ajustement des salaires 2009)

8. ACF CN étendue du 22 septembre 2008 (FF **2008** 7281–7283) : remise en vigueur, modification et salaires

9. ACF CN étendue du 13 août 2007 (FF **2007** 5757–5758) : modification

10. ACF CN étendue du 12 janvier 2006 (FF **2006** 825–826) : modification et ajustement des salaires 2006

11. ACF CN étendue du 11 août 2005 (FF **2005** 4817) : prolongation

12. ACF CN étendue du 9 mars 2005 (FF **2005** 1975–1976) : modification (ajustement des salaires 2005)

13. ACF CN étendue du 3 mars 2005 (FF **2005** 2099–2100) : modification (convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton, annexe 17 à la CN)

14. ACF CN étendue du 4 mai 2004 (FF **2004** 2401–2402) : modification (convention complémenaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»)

15. ACF CN étendue du 13 janvier 2004 (FF **2004** 157) : modification (ajustement des salaires 2004)

16. ACF CN étendue du 22 août 2003 (FF **2003** 5537–5539) : remise en vigueur et modification (changement du champ d'application pour la charpenterie)

17. ACF CN étendue du 21 janvier 2003 (FF **2003** 411) : modification (ajustement des salaires 2003)

18. ACF CN étendue du 8 novembre 2002 (FF **2002** 7052–7053) : remise en vigueur et modification (ajustement des salaires 2002)

19. ACF CN étendue du 8 juin 2001 (FF **2001** 2512) : modification (convention complémentaire à l'annexe 14 à la CN : charpenterie)

20. ACF CN étendue du 4 mai 2001 (FF **2001** 1914–1915) : modification

21. ACF CN étendue du 23 janvier 2001 (FF **2001** 185) : modification (ajustement des salaires 2001)

22. ACF CN étendue du 13 novembre 2000 (FF **2000** 5383) : modification

23. ACF CN étendue du 6 juin 2000 (FF **2000** 3268–3269) : prolongation et modification (ajustement des salaires 2000)

24. ACF CN étendue du 4 mai 1999 (FF **1999** 3122–3123) : modification

25. ACF CN étendue du 10 novembre 1998 (FF **1998** 4945–4947) : **arrêté de base**

PRÉAMBULE

La Société Suisse des Entrepreneurs SSE,
le syndicat Unia et
le Syna, syndicat interprofessionel

En vue

- *d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse (maçonnerie, génie civil) ainsi que la paix absolue du travail, les parties contractantes s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs,*
- *de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les parties contractantes s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leurs conventions et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun,*
- *de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :*
  - *la promulgation et l'application de conditions de soumission convenables,*
  - *le plein emploi,*
  - *l'adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les dispositions des conventions collectives de travail,*
  - *la lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,*
  - *l'encouragement de la qualité,*
  - *l'encouragement de la formation professionnelle,*
  - *l'encouragement de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la protection de la santé,*

concluent, le 28 mars 2012 à Zurich

pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

pour le syndicat Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

pour Syna, syndicat interprofessionel
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

la convention collective de travail ci-après (Convention nationale) :

PREMIÈRE PARTIE : Dispositions générales

La première partie contient les dispositions obligatoires qui règlent les rapports entre les partenaires sociaux de la Convention nationale.

1. Champ d'application[1]

Art. 1 Du point de vue territorial

1 La Convention nationale (CN) est une convention collective de travail du secteur principal de la construction en Suisse ; elle s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

2 Sont exceptées : les entreprises de charpenterie des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Jura et du Jura bernois.

Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise[2]

1 La CN s'applique aux entreprises suisses et étrangères travaillant sur territoire suisse, respectivement aux parties d'entreprises, aux sous-traitants et aux tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs lorsqu'ils exercent leur principale activité, c.-à.-d. l'activité prépondérante dans le secteur principal de la construction.

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

a) du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de construction de routes (y compris pose de revêtements) ;
b) du terrassement, de la démolition, des entreprises de décharges et de recyclage, en sont exclus les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et le personnel y étant employé ;
c) des entreprises de la taille de la pierre et d'exploitation de carrières, de même que des entreprises de pavage ;

---

[1] Le libellé des articles concernant le *«champ d'application»* (art. 1 à 3) convenu par les parties contractantes **n'est pas** étendu. Avec la déclaration de force obligatoire, le champ d'application est déterminé par le Conseil fédéral dans l'arrêté du Conseil fédéral. Vous trouvez dans les Explications concernant le tiré à part de la CN 2008 étendue, sous point «II. 3. Champ d'application étendu de la CN» les indications concernant le champ d'application du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel, avec les remarques correspondantes relatives aux arrêtés du Conseil fédéral concernant le champ d'application étendu de la CN 2012–2015.

[2] Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.

d) des entreprises travaillant le marbre et le granit ;
e) des entreprises d'échafaudages, de travaux de façades et d'isolation de façades, excepté les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion «enveloppe du bâtiment» comprend : les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique) ;
f) des entreprises d'isolation et d'étanchéité pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains ;
g) des entreprises d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton ;
h) des entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes ;
i) des entreprises d'aménagement de jardins (paysagistes) pour autant que leur activité prépondérante soit exercée dans le secteur principal de la construction, c.-à-d. qu'elles effectuent majoritairement des travaux selon ce champ d'application relatif à l'entreprise, tels que travaux de construction, de mise en forme, de construction de murs, etc. ;
j) abrogé
k) du transport de et aux chantiers. En sont exclus les livraisons de matériaux de construction de fabrication industrielle (p. ex. briques en terre cuite, produits en béton, aciers d'armature, béton prêt à l'emploi et revêtements de routes, etc.).
l) abrogé

3 La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 est valable pour le surplus. Si l'annexe 7 à la CN 2012–2015 contient des dérogations au nouvel article 2 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise, le nouvel art. 2 prévaut sur l'annexe 7.

4 Lorsqu'une entreprise soumise à la CN emploie du personnel soumis à la CN d'une tierce entreprise (entreprise bailleresse de services), l'entreprise bailleresse de services doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CN.

Art. 2bis Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise pour les entreprises mixtes

1 *Entreprises mixtes authentiques et non authentiques :* on fait en principe la distinction entre les entreprises mixtes sans secteurs autonomes (entreprises mixtes non authentiques) et celles avec secteurs autonomes (entreprises mixtes authentiques).

2 Entreprises mixtes non authentiques, principe de l'unité tarifaire : le principe de l'unité tarifaire est applicable aux entreprises mixtes non authentiques du secteur principal de la construction. Aussi bien certains travailleurs hors de la branche que des secteurs entiers hors de la branche sont pris en considération par la convention collective de travail à laquelle est assujettie l'entreprise principale. Autrement dit, tous les collaborateurs sont soumis en principe à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse. A cet effet, il faut déterminer au cas par cas quelle activité effective confère la caractéristique à l'entreprise dans sa globalité.

3 Entreprises mixtes non authentiques, détermination de l'activité principale : il faut en principe se baser sur le critère de la prestation de travail en heures de travail par rapport à l'activité des secteurs à examiner pour déterminer l'activité principale de l'entreprise globale. Si cette attribution n'est pas possible pour une raison ou une autre, il faut à titre de remplacement se baser sur le pourcentage de postes. Si dans ce cas non plus, il n'en résulte pas de résultat clair et net, les critères chiffre d'affaires et bénéfice, inscription au registre du commerce et affiliation à l'association entrent en ligne de compte.

4 Entreprises mixtes non authentiques, critères : une entreprise mixte non authentique du secteur principal de la construction fournit des prestations dans au moins une branche en dehors du secteur principal de la construction. Il faut partir de l'idée que l'on se trouve en présence d'une entreprise mixte non authentique si les éléments suivants sont prépondérants :

a) certains travailleurs ne peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise ;
b) les travaux dans le secteur hors de la branche ne sont effectués qu'à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise ;
c) le secteur actif hors de la branche n'apparaît pas sur le marché en tant que prestataire autonome ;
d) les secteurs individuels de l'entreprise ne sont en conséquence pas reconnus comme tels de l'extérieur.

5 Entreprises mixtes authentiques, critères : les entreprises mixtes authentiques comprennent deux ou plusieurs secteurs autonomes. On est en présence d'un secteur autonome si les conditions suivantes sont réunies de manière cumulative :

a) certains travailleurs peuvent être attribués de manière claire et nette à un secteur d'entreprise ;
b) les travaux dans le secteur hors de la branche ne sont pas uniquement effectués à titre auxiliaire dans le cadre des autres activités de l'entreprise ;

c) le secteur hors de la branche apparaît sur le marché en tant que prestataire autonome ;
d) les secteurs individuels de l'entreprise sont en conséquence reconnus comme tels de l'extérieur.

6 Entreprises mixtes authentiques, exception du principe de l'unité tarifaire : pour les entreprises mixtes authentiques selon al. 5, le principe de l'unité tarifaire est «rompu». La CCT de la branche correspondante est appliquée au secteur autonome hors de la branche, ainsi qu'aux collaborateurs occupés dans ce secteur. La Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse est applicable au secteur effectuant des travaux du secteur principal de la construction.

7 L'activité qui caractérise l'entreprise repose sur le genre d'activité de l'entreprise ou du secteur d'entreprise autonome. *Elle est déterminée comme suit*[3] *:*

1. en priorité, il faut tenir compte du critère des «prestations de travail en heures relatives avec l'activité exercée dans les domaines à examiner» ;
2. si, pour des raisons quelconques, cette répartition n'est pas possible, on se base en lieu et place sur les pourcentages d'emplois ;
3. si cette méthode ne donne pas non plus de résultat clair, on prend en considération des critères auxiliaires tels que le chiffre d'affaires, le bénéfice, l'inscription au registre du commerce et l'affiliation à une association.

Art.2ter Mise à jour du champ d'application

Si le champ d'application est en contradiction avec d'autres conventions collectives de travail, un accord de délimitation doit être conclu entre toutes les parties contractantes concernées dans le but de clarifier la situation.

Art. 3 Du point de vue personnel

1 La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 2 CN (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 1 à la CN est applicable aux travailleurs avec contrat d'apprentissage et ce, indépendamment de leur âge.

[3] Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.

Le personnel de cantine et de nettoyage est assujetti à la présente convention pour autant qu'il ne soit pas soumis aux conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire pour la gastronomie ou pour le personnel de nettoyage.

2 Sont exclus de la CN :
a) les contremaîtres et chefs d'atelier,
b) le personnel dirigeant,
c) le personnel technique et administratif.

Art. 4 Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux

1 Si dans le champ d'application d'une CCT locale la nécessité de déroger au champ d'application de la CN devenait évidente en raison de conditions structurelles particulières, les parties contractantes de la CN peuvent libérer les parties contractantes locales de certaines dispositions.

2 Si la CCT locale règle d'une façon insuffisante les conditions de travail en raison des conditions géographiques ou climatiques pour des chantiers de grande envergure ou d'une plus longue durée, ou s'il s'agit de situations extraordinaires, les parties contractantes locales peuvent conclure des accords particuliers.

3 S'il s'agit d'un chantier d'importance nationale, les parties contractantes de la CN peuvent conclure une convention complémentaire y dérogeant.

Art. 5 Extension du champ d'application

De nouvelles conventions complémentaires, en particulier celles concernant les adaptations de salaires, entrent en vigueur en règle générale le 1er janvier de l'année suivante avec la déclaration d'extension. Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application puisse avoir lieu au 1er janvier. Les parties contractantes de la CN déposeront une demande d'extension du champ d'application immédiatement après la conclusion d'un nouvel accord.

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 6 Perfectionnement professionnel

1 Les parties contractantes de la CN favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la

construction. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans leurs organes de presse respectifs et recommandent aux employeurs et travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.

2 **En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Ce «détachement» a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours, compte tenu des nécessités de l'entreprise.**

3 **La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du ~~fonds de formation~~** Parifonds Construction **ou d'autres institutions paritaires analogues.**

4 **Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.**

Art. 7 Paix du travail

1 Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie suisse tout entière, les parties contractantes cherchent à élucider réciproquement selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions concernant l'application de la CN.

2 Pour toute la durée de la CN, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a, al. 2, CO. **En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.**

Art. 8 Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels[4]

1 Parifonds Construction : **le Parifonds Construction** constitué par les parties contractantes de la CN sous la forme juridique d'association **est compétent pour le prélèvement et l'administration des contributions aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels.**

2 Champ d'application : **les employeurs assujettis au champ d'application de la Convention nationale du point de vue territorial, du genre d'entreprise et personnel de même que les travailleurs employés dans ces entreprises (y compris les apprenants) sont soumis au Parifonds Construction. Sont exclues les entreprises d'extraction de sable et de gravier. En sont également exemptés les cantons,** respectivement les régions contractuelles **de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais.** Les conventions cantonales complémentaires déjà en vigueur sur les fonds sociaux paritaires demeurent réservées. Si le Parifonds Construction est totalement ou partiellement étendu, le champ d'application se conformera aux dispositions correspondantes de l'extension.

3 But du Parifonds Construction : **le Parifonds Construction a d'une part pour but de couvrir les coûts d'application de la CN** (y compris des CCT locales) **ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Le Parifonds Construction a d'autre part pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle, d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles.**

3bis **abrogé**

4 Contributions : **tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CN doivent, indépendamment de leur appartenance à une association, verser une contribution de 0,55 % de la masse salariale LAA[5] aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels. L'employeur se charge du prélèvement et du versement des contributions au Parifonds Construction. Les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,4 % de la masse**

[4] Modifications selon la convention complémentaire du 11 septembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (ACF du 7 décembre 2009). Art.8, al.4, CN : modification selon la convention complémentaire du 25 septembre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

[5] Correspond à la masse salariale de la Suva.

salariale LAA des travailleurs assujettis à la CN, y compris des apprenants. Les employeurs qui ont une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse doivent payer une contribution de 0,3 % de la masse salariale LAA des travailleurs, y compris les apprenants, assujettis à la CN (0,25 % contribution travailleur ; 0,05 % contribution employeur), mais au minimum CHF 20.– par mois et par employeur[6].

4bis La règlementation sur les cotisations ci-dessus (article 8, alinéa 4) est vérifiée à intervalles réguliers par les parties contractantes (au moins une fois par an). S'il s'avère que la fortune du Parifonds Construction reculera ou a déjà reculé pour se situer à un niveau correspondant à la moitié des besoins annuels, les parties contractantes évalueront immédiatement la situation et décideront, le cas échéant, d'une adaptation modérée des contributions en respectant le rapport en vigueur jusqu'ici de 0,7 travailleur / 0,5 employeur (en cas d'employeur étranger, rapport de 5 / un travailleur / employeur). Toute modification des contributions entre en vigueur en principe l'année civile suivante.[6]

5 Règlement d'exécution : les détails tels que l'organisation de l'association, l'emploi des fonds, le règlement des prestations et l'application (règlement d'exécution) sont réglés dans les statuts et les règlements du Parifonds Construction. Les statuts et les règlements font partie intégrante de la CN.

6 Durée du Parifonds Construction et dissolution : le Parifonds Construction et l'art. 8 CN entrent en vigueur le 1er janvier 2010 et sont en principe alignés sur la durée de la CN. Si la CN n'est plus applicable, le Parifonds Construction sera tout de même maintenu. Dans un tel cas, les travailleurs assujettis à la CN, y compris les apprenants, de même que les entreprises soumises devront continuer à verser la contribution

[6] Modification selon la convention complémentaire du 25 septembre 2012, en vigueur pour les parties contractantes depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

Le libellé de la version de l'ACF du 7 décembre 2009 et de la convention complémentaire du 11 septembre 2009 était le suivant :
«Tous les travailleurs, y compris les apprenants, soumis à la CN doivent, indépendamment de leur appartenance à une association, verser une contribution de 0,7 % de la masse salariale LAA aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels. L'employeur se charge du prélèvement et du versement des contributions au Parifonds-Construction. Les employeurs soumis à la CN doivent payer une contribution aux frais d'application, de formation et de perfectionnement professionnels de 0,5 % de la masse salariale LAA des travailleurs assujettis à la CN, y compris des apprenants. Les employeurs qui ont une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse doivent payer une contribution de 0,4 % de la masse salariale LAA des travailleurs, y compris des apprenants, assujettis à la CN (0.35 % contribution travailleur ; 0.05 % contribution employeur), mais au minimum 20 francs par mois et par employeur.»

au Parifonds Construction fixée à l'alinéa 4 du présent article. Cependant, le Parifonds Construction peut être dissout par l'une des parties contractantes avec résiliation écrite dans les délais suivants :

a) dans le mois suivant la dénonciation de la CN pour la fin du deuxième mois successif ;
b) à partir du deuxième mois après la dissolution de la CN moyennant délai de préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

Art. 9 Conventions complémentaires

Pour autant que les parties contractantes de la CN signent des conventions complémentaires, respectivement des procès-verbaux additionnels, ces derniers font partie intégrante de la présente CN.

3. Rapport avec d'autres CCT

Art. 10 CCT locales

1 Les CCT locales peuvent contenir des dispositions spécifiques à leur région. Pour être valables, elles doivent être contresignées par les parties contractantes de la CN. Cet impératif vaut tant pour la conclusion d'une nouvelle CCT locale que pour ses modifications, y compris les adaptations aux modifications de la CN.

2 Toutes les parties contractantes de la CN ont le droit d'être partenaires contractuels des CCT locales.

3 Les CCT locales règlent obligatoirement les points suivants :

a) la description du champ d'application, compte tenu de l'art. 1 CN ;
b) l'application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire ;
c) Abrogé
d) la fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (art. 38 CN) ;
e) des dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'art. 60 CN et pour le temps de déplacement au sens de l'art. 54 CN.

4 En ce qui concerne les points ne figurant pas sous l'al. 3 du présent article, il est possible, dans les CCT locales, de conclure des accords dérogeant aux dispositions de la CN ou les dépassant, mais uniquement avec l'accord formel de toutes les parties contractantes de la CN. Pour les chantiers spéciaux, l'art. 4 CN est applicable.

5 Divergences d'opinions : lorsque les parties contractantes locales ne peuvent pas se mettre d'accord sur une CCT locale, elles font appel

aux parties contractantes de la CN. Les parties contractantes agissent en qualité de médiateurs.

Art. 11 Contrats d'adhésion

1 Les organisations de travailleurs s'efforcent, dans l'intérêt des parties contractantes, d'obtenir que les CCT locales soient également signées et respectées par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur et qui exécutent des travaux sur le territoire spécifié dans la CCT. Ces contrats d'adhésion doivent correspondre à la CCT valable pour la région en question.

2 Le procès-verbal additionnel (annexe 1) règle le droit des parties contractantes de la CN à conclure des contrats d'adhésion avec d'autres organisations.

3 Il est expressément interdit aux parties contractantes et à leurs sections de conclure des CCT analogues ou différentes avec une autre organisation qui n'est pas mentionnée dans le procès-verbal additionnel, sur la base de l'art. 2 CN. Une dérogation peut être faite avec l'accord mutuel des parties contractantes de la CN.

4. Application de la CN

Art. 12 Application de la CN

1 Les parties contractantes de la CN s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter les dispositions de la CN et des CCT locales.

2 Les parties contractantes de la CN doivent veiller à l'application de la CN (voir les dispositions des art. 75 à 79 CN).

Art. 13 Commission paritaire suisse d'application (CPSA)

1 Dans le but de veiller à l'application de la CN, les parties contractantes nomment pour toute la durée de celle-ci une Commission paritaire suisse d'application CPSA composée de sept représentants de l'association patronale et du même nombre de représentants des organisations de travailleurs.

2 Les organisations de travailleurs sont représentées comme suit au sein de la CPSA : quatre représentants d'Unia, trois représentants du Syna.

2bis La CPSA délègue les tâches ne lui étant pas exclusivement réservées à un comité qui se compose paritairement de six membres de la

CPSA. Les organisations de travailleurs sont représentées comme suit au comité : deux représentants d'Unia, un représentant de Syna.

3 La CPSA se constitue elle-même et adopte son règlement.

Art. 13bis Compétences et attributions de la CPSA

1 En sa qualité de commission plénière, la Commission paritaire suisse d'application CPSA décide de questions d'interprétation générales de la CN et sur des questions de portée nationale, pour autant que son comité n'aboutisse pas à un résultat unanime.

2 Abrogé

3 La Commission paritaire suisse d'application CPSA promulgue des directives d'ordre général pour l'accomplissement des tâches d'application et les rapports correspondants à établir par les commissions professionnelles paritaires locales.

4 Le comité assure la coordination et l'encadrement des activités des commissions professionnelles paritaires et leur formation ; il les conseille lors de l'application de la CN. Le comité décide sur des questions d'application entre les commissions professionnelles paritaires et peut promulguer des directives dans des cas particuliers. Il lui incombe le contrôle de l'activité des commissions professionnelles paritaires et de la coordination de l'application de la CN avec d'autres organes d'application ainsi que d'offices fédéraux et étrangers.

5 S'il n'est pas possible de régler les divergences d'opinion au sein de la CPSA, le cas sera soumis aux parties contractantes de la CN dans un délai utile en vue d'un examen et d'une prise de décision.

6 La CPSA constitue un secrétariat permanent.

Art. 14 Tribunal arbitral suisse

1 Les parties contractantes de la CN nomment un Tribunal arbitral suisse dans le but de veiller à l'application de la CN. Ce tribunal arbitral se compose :

a) d'un juge de carrière en qualité de président,
b) de huit arbitres qualifiés dont quatre sont désignés par la partie patronale et quatre par la partie syndicale.

2 Le président du Tribunal arbitral suisse est désigné en commun par les parties contractantes de la CN pour la durée de cette convention. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce point, la désignation du président du Tribunal arbitral suisse est de la compétence

du tribunal cantonal de Zurich ; celui-ci peut tenir compte dans sa décision des propositions formulées éventuellement par les parties contractantes de la CN.

3 Les arbitres qualifiés sont désignés par chacune des deux parties contractantes lors de chaque procédure intentée devant le Tribunal arbitral suisse. La nomination doit intervenir dans les 30 jours qui suivent la requête adressée au Tribunal arbitral suisse. Les organisations de travailleurs doivent s'entendre dans chaque cas pour désigner leurs arbitres. Chacune des organisations de travailleurs doit être en principe représentée par un arbitre.

4 Le for du Tribunal arbitral suisse est Zurich. La procédure du Tribunal arbitral suisse se base sur le Concordat du 27 mars 1969 ratifié par le Conseil fédéral concernant la juridiction arbitrale et sur le Code de procédure civile du canton de Zurich.

Art. 15 Procédure de conciliation et d'arbitrage en général

1 Les différends et conflits entre les partenaires contractuels de la CN concernant l'application et l'interprétation des questions réglées dans la convention elle-même ou dans une convention complémentaire faisant partie intégrante de la CN, peuvent être soumis à la CPSA. Si aucune entente n'est réalisée ni dans la CPSA ni dans le cadre de la procédure selon l'art. 13bis, al. 5, CN, le différend peut être porté directement devant le Tribunal arbitral.

2 Si l'entente ne peut être réalisée ou si l'une des parties contractantes repousse la proposition de médiation de la CPSA, le différend peut être porté dans les 30 jours, par requête écrite et motivée, devant le Tribunal arbitral suisse au sens de l'art. 14 CN (l'art. 51 CN est applicable pour les différends en rapport avec les adaptations de salaire). La décision du tribunal arbitral est définitive et sans appel, sous réserve d'une plainte en nullité.

3 Les plaintes concernant une violation notoire de la paix du travail par l'une des organisations participant à la CN sont portées directement devant le Tribunal arbitral suisse en dérogation aux al. 1 et 2 du présent article. Le tribunal est autorisé selon sa libre appréciation à prendre toutes les mesures et dispositions qui lui paraissent nécessaires et appropriées.

4 Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPSA ou le Tribunal arbitral suisse. Une information objective des membres est autorisée.

Art. 16 Sanctions

1 En cas d'infractions contractuelles, le Tribunal arbitral suisse condamne la partie coupable à une peine conventionnelle proportionnée à l'infraction, mais au minimum de CHF 15 000.–.

2 En cas de faute grave, le Tribunal arbitral suisse peut en outre allouer à la partie lésée et sur sa demande des dommages-intérêts ; il apprécie alors aussi bien les circonstances du cas que la gravité de la faute.

3 La peine conventionnelle, les dommages-intérêts et les frais de procédure sont réglés dans les 30 jours dès l'entrée en force du jugement.

Art. 17 Abrogé

DEUXIÈME PARTIE :
Dispositions relatives au contrat de travail

Cette partie contient des dispositions normatives qui font partie intégrante du contrat individuel de travail entre l'employeur et le travailleur.

1. Début et fin des rapports de travail

Art. 18 Temps d'essai

1 **Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.**

2 **Abrogé**

3 **Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.**

Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

1 **A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :**

a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;

b) de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;

c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

1bis **Pour les travailleurs qui ont 55 ans révolus, les délais de congé sont d'un mois la 1re année de service à l'expiration du temps d'essai, de quatre mois de la 2e à la 9e année de service et de six mois dè la 10e année de service[7].**

[7] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

2 **Les délais de congé au sens de l'al. 1 et al. 1bis [7] du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.**

3 Abrogé

4 Abrogé

5 **S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.**

Art. 20 Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée

1 **Les employeurs informent à temps leurs travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant la fin de la saison, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit.** Demeurent réservées d'éventuelles dispositions légales.

2 **Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.**

3 **Les informations au sens des al. 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.**

4 Si la commission paritaire locale constate des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

5 Abrogé

Art. 21 Protection contre le licenciement

1 Principe : **sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur.**

2 Indemnités journalières et rentes d'invalidité : **si le travailleur à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.**

3 Maladie et licenciement : **si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c, al. 2, CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2e à la 5e année de service et durant 180 jours à partir de la 6e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.**

4 Accidents et résiliation du contrat : **si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.**

5 Licenciement en cas de solde positif d'heures supplémentaires : **si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.**

6 **Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336, 336a et 336b, CO sont applicables[8].**

Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements

Les transferts et les fermetures d'entreprises ainsi que les licenciements collectifs sont réglés dans la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

[8] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

2. Temps de travail et durée du travail

Art. 23 Définition du temps de travail

1 **Est réputé temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.**

2 **Ne sont pas réputés temps de travail :**

a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art. 54 CN est applicable ;

b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

3 **Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.**

Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

1 **La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).**

2 **Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.**

3 **Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, resp. sur la base du calendrier de la durée du travail de la section locale applicable au lieu où est domiciliée l'entreprise.**

3bis **En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou de la section locale en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon al. 2.**

4 **L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.**

Art. 25 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes

1 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. 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.**

1bis Décisions des commissions paritaires : les commissions paritaires prennent leurs décisions sur les marges à fixer selon al. 1 à la majorité qualifiée. En cas d'égalité des voix, le président ne peut départager les voix. Il faut fixer la parité avant le vote.

2 Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail : **la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :**
a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).

3 Dérogations : **l'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 2 et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 h au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'événement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.**

3bis Modalités : **la modification après coup du calendrier de la durée du travail selon al. 3 ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'art. 48 de la loi sur le travail et de l'art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail**

doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.

3ter Traitement des heures perdues non travaillées : **si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.**

4 **Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et l'abroger.**

5 Travail par équipes – définition : **le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.**

6 Travail par équipes – conditions : **le travail par équipes sera autorisé[9] à condition :**

a) que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
c) qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

7 Travail par équipes – compétence : **la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 6 de cet article soient respectées.**

8 Indemnité pour le travail par équipes : **un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe ; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail par équipes.**

[9] La convention complémentaire «Travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

9 ***Réserve pour les travaux souterrains :*** **la convention complémentaire pour les travaux souterrains, annexe 12 à la CN, continue à être applicable aux travaux souterrains.**

10 **La CPSA a édicté une directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction (annexe 16), applicable à titre complémentaire.**

Art. 26 Heures supplémentaires

1 **Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.**

2 **Si la durée hebdomadaire du 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 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse 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.**

3 **L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.**

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

5 **En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.**

6 **Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.**

Art. 27 Jours chômés

1 **On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août.**

2 **Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'al. 1 du présent article. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail.**

3 **Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes à la CN) demeurent réservés.**

Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

1 **Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.**

2 **Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.**

3 **La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.**

4 **Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.**

5 **Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.**

6 **Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 24, al. 3, CN) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.**

Art. 29 Abrogé

Art. 30 Abrogé

Art. 31 Abrogé

Art. 32 Abrogé

Art. 33 Abrogé

3. Vacances

Art. 34 Droit général

1 **Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :**

	Travailleurs rémunérés au mois	**Travailleurs rémunérés à l'heure**
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	**5 semaines (= 25 jours de travail)**	**10,6 %* du salaire (soit 5 semaines de vacances)**
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	**6 semaines (= 30 jours de travail)**	**13,0 %* du salaire (soit 6 semaines de vacances)**

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

2 **Le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau à l'annexe 8. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'al. 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie.** Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire.

3 **Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.**

Art. 35 Droit aux vacances prorata temporis

1 *Principe :* le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'art. 34 CN, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

2 Abrogé

3 Abrogé

Art. 36 Continuité et date des vacances

1 Date des vacances : **la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.**

2 Continuité : sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (art. 329c, al. 1, CO).

3 Vacances d'entreprise : **l'employeur discute suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.**

Art. 37 Indemnisation interdite et travail pendant les vacances

1 Prise des vacances : les vacances doivent être prises en règle générale au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (art. 329d, al. 2, CO).

2 Travail pendant les vacances : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d, al. 3, CO). Une plainte de l'employeur adressée à la commission professionnelle paritaire au sens de l'art. 70 CN demeure réservée (interdiction du «travail au noir»).

4. Jours fériés, absences, service militaire, service dans la protection civile et service civil

Art. 38 Jours fériés

1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : **les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail.** Les CCT locales fixent les jours fériés pour lesquels une indemnité est versée **(au minimum huit jours fériés par année, pour autant qu'ils tombent sur un jour normalement travaillé). Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.**

2 Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure : **le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre moyen d'heures effectuées par jour (voir art. 24, al. 3) ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.**

3 Droit à l'indemnité : **le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés :**

a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

4 Travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée : **les travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.**

Art. 39 Absences de courte durée

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

a) libération des obligations militaires :	**un demi-jour. Lorsque le lieu de l'inspection[10] est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour ;**
b) en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant :	**1 jour**

[10] A savoir la libération des obligations militaires.

c) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) : 3 jours
d) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents : 3 jours
e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés : 1 jour

2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art. 324a CO.

3 **Lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).**

4 **Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.**

Art. 40 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil

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

	Célibataires	**Mariés et célibataires avec obligation d'entretien**
pendant toute la période de l'école de recrue	**50 %**	**80 %**
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil :		
– pendant les 4 premières semaines	**100 %**	**100 %**
– à partir de la 5e semaine jusqu'à la 21e semaine	**50 %**	**80 %**
– dès la 22e semaine (militaire en service long)	**50 %**	**80 %**

2 Conditions d'indemnisation : **le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :**

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil ;

b) y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.

3 Calcul de la perte de gain : **la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).**

4 Déductions : **lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations** Suva et celles **au fonds d'application et au fonds de formation**[11] **sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.**

5 Coordination avec les APG : les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

5. Rémunération

Art. 41 Salaires de base

1 **Les salaires de base suivants, valables dans toute la Suisse, s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'art. 45 CN.**

2 **Les salaires de base sont les suivants en francs au mois ou à l'heure selon les classes de salaire (répartition : voir annexe 9) :**

[11] Aujourd'hui : Parifonds Construction, adaptation à l'art. 8 CN 2008, extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 selon l'ACF du 7 décembre 2009 ; changement selon la convention complémentaire du 11 septembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

a. Salaires de base depuis le 1er avril 2012[12]

Zone	Classes de salaire				
	CE	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROUGE	**6281/35.70**	**5583/31.70**	**5375/30.55**	**5066/28.80**	**4507/25.60**
BLEU	**6026/34.25**	**5503/31.25**	**5300/30.10**	**4933/28.05**	**4437/25.20**
VERT	**5770/32.80**	**5429/30.85**	**5226/29.70**	**4800/27.30**	**4373/24.85**

b. Salaires de base depuis le 1er janvier 2013[13]

Zone	Classes de salaire				
	CE	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROUGE	**6312/35.90**	**5611/31.90**	**5402/30.70**	**5091/28.95**	**4530/25.75**
BLEU	**6056/34.40**	**5531/31.40**	**5327/30.25**	**4958/28.20**	**4459/25.35**
VERT	**5799/32.95**	**5456/31.00**	**5252/29.85**	**4824/27.45**	**4395/24.95**

Indications concernant les salaires de base 2008 à 2011 :
a. Salaire de base jusqu'au 31 décembre 2008 (Modification selon la convention complémentaire du 14 avril 2008, en vigueur depuis le 1er mai 2008 ; extension en vigueur depuis le 1er octobre 2008 [ACF du 22 septembre 2008]).

Zone	Classes de salaire				
	CE	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROUGE	**6068/34.50**	**5393/30.65**	**5192/29.50**	**4894/27.80**	**4353/24.75**
BLEU	**5821/33.05**	**5316/30.20**	**5120/29.10**	**4765/27.05**	**4286/24.35**
VERT	**5573/31.65**	**5244/29.80**	**5048/28.70**	**4636/26.35**	**4224/24.00**

---

b. Salaires de base depuis le 1er janvier 2009 (Modification selon la convention complémentaire du 14 avril 2008, en vigueur depuis le 1er mai 2008 ; extension en vigueur depuis le 1er octobre 2008 [ACF du 22 septembre 2008]).

Zone	Classes de salaire				
	CE	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROUGE	**6219/35.35**	**5528/31.40**	**5322/30.25**	**5016/28.50**	**4462/25.35**
BLEU	**5966/33.90**	**5449/30.95**	**5248/29.80**	**4884/27.75**	**4393/24.95**
VERT	**5713/32.45**	**5375/30.55**	**5174/29.40**	**4752/27.00**	**4330/24.60**

---

c. Salaires de base 2010 et 2011 : Le salaire de base 2009 est resté inchangé en 2010 et 2011.
Augmentation des salaires 2010 **individuels/effectifs :** modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (ACF du 17 décembre 2009).

Voir l'annexe 2 à la CN 2012–2015 pour les augmentations de salaires individuels/effectifs 2010, 2012 et 2013.

---

[12] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

[13] Modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

3 **Le salaire de base à l'heure est déterminé selon la formule suivante : salaire mensuel selon al. 2 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois ; actuellement : 2112 : 12 = 176).**

Art. 42 Classes de salaire

1 **Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'art. 41 CN :**

Classes de salaire		Conditions
		a) Ouvriers de la construction
C	**Ouvrier de la construction**	**Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle**
B	**Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles**	**Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
		b) Ouvriers qualifiés de la construction
A	**Ouvrier qualifié de la construction**	**Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/assistant-constructeur de routes AFP[14].** **Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel :** **1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou** **2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou …** **3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.**
Q	**Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel**	**Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité).**

[14] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

c) Chefs d'équipe		
CE	**Chef d'équipe**	**Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.**

2 Un catalogue établi par la CPSA fixe les formations spécialisées, cours et certificats donnant droit à la classe de salaire A. Pour la reconnaissance des cours donnant droit à cette classe, il est retenu en principe une durée de cours d'au moins 300 heures.

Art. 43 Classification dans les classes de salaire

1 **L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu** selon art. 330b CO **lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.**

2 **Le salaire de base de la classe Q peut être baissé, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1re année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2e année et de 5 % au maximum pour la 3e année[15].**

3 **Le salaire de base de la classe A peut être baissé, pour un aide-maçon ou un assistant-constructeur de routes en possession d'une attestation de formation professionnelle, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1re année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2e année, de 10 % au maximum pour la 3e année et de 5 % au maximum pour la 4e année[15].**

Art. 44 Qualification et adaptation des salaires

1 **Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.**

2 Les dispositions de l'art. 51 CN sont applicables pour la réglementation des adaptations des salaires selon la convention collective.

[15] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

1 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 :**

a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens ;

b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;

c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;

d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.

2 Divergences d'opinions : **en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.**

Art. 46 Salaire à la tâche

1 Accord écrit : **l'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'inclure les prétentions découlant des dispositions de la CN dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.**

2 Absence d'accord écrit : **si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans la CN concernant le 13e mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie s'appliquent également aux travailleurs occupés à la tâche par l'employeur et à ceux qui touchent des primes de rendement en plus de leur salaire fixe.**

Art. 47 Rémunération et paiement du salaire

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

2 Paiement : **le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.**

3 **Abrogé**

Art. 48 Abrogé

6. 13e mois de salaire

Art. 49 Droit au 13e mois de salaire

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13e mois de salaire est versé au prorata.

Art. 50 Modalités de versement

1 Versement lorsque les rapports de travail ont duré toute l'année : **si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (annexe 8).**

2 Paiement au prorata : **lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8).**

3 Indemnisation des vacances : **aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire.**

7. Adaptation des salaires

Art. 51 Principe

1 Les parties contractantes de la CN négocient chaque année lors du troisième trimestre l'adaptation suivante :

a) des salaires de base des zones en pour-cent ou en francs,
b) des salaires effectifs en pour-cent ou en francs, générale ou individuelle.

2 Les parties contractantes de la CN s'efforcent de trouver avec l'adaptation des salaires, une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte entre autres l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur principal de la construction, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail, d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires ainsi que d'autres facteurs déterminants.

2bis Abrogé

3 Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CN jusqu'au 30 septembre, chaque partie peut dénoncer la CN en respectant un délai de 2 mois pour le 31 décembre.

4 Adaptation de salaire 2013[16]

1. En dérogation aux al. 1 à 3 du présent article, les parties contractantes de la CN conviennent impérativement le mécanisme d'adaptation suivant pour 2013 :
   a) les salaires individuels (effectifs) 2012 seront augmentés de 0,5 pourcent au 1er janvier 2013 ;
   b) les salaires de base selon art. 41 CN ainsi que selon les annexes 12, 13 et 17 seront relevés de 0,5 pourcent au 1er janvier 2013.

2. Les dispositions suivantes sont applicables en relation avec l'augmentation salariale selon l'alinéa 4.1 ci-dessus :
   a) Si le renchérissement (fait foi le renchérissement annuel déterminé par l'Office fédéral de la statistique pour fin septembre 2012) est supérieur à 0 pourcent, l'adaptation de salaire précitée est relevée du renchérissement, toutefois tout au plus à 1,5 pourcent ;
   b) Si l'augmentation de salaire est supérieure à 0.5 pourcent, la part générale de l'adaptation des salaires effectifs est d'au moins 0.5 pourcent et la part individuelle tout au plus de 1/3 de l'augmentation ;
   c) Si le renchérissement est supérieur à 1 pourcent, il faut mener des négociations sur une nouvelle augmentation dépassant 1,5 pourcent.

[16] Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.

8. Suppléments de salaire

Art. 52 Généralités

1 **En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 5 h et 20 h en été, entre 6 h et 20 h en hiver.**

2 Pour autant que l'employeur en vertu des art. 26, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit temporaire et travail du dimanche) soit tenu de payer des suppléments de salaire, les arrangements conventionnels différents mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

3 **Un cumul des suppléments au sens des art. 26, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit temporaire et travail du dimanche) ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.**

Art. 53 Abrogé

Art. 54 Temps de déplacement

1 Le temps de déplacement pour les allers et retours depuis et vers le lieu de rassemblement ne fait pas partie de la durée annuelle du travail selon l'art. 24 CN. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour.

2 L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à convenir avec eux le même lieu de rassemblement que celui convenu pour le personnel fixe.

Art. 55 Travail de nuit temporaire

1 **En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20 h à 5 h en été, respectivement entre 20 h et 6 h en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit :**
a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine : 50 %
b) lorsque le travail dure plus d'une semaine : 25 %

2 Des arrangements contractuels différents, notamment pour les travaux de voies ferrées ou les travaux souterrains ainsi que les dispositions de l'art. 58 CN demeurent réservés (travaux souterrains).

3 **Abrogé**

Art. 56 Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17 h au lundi 5 h en été, respectivement 6 h en hiver, et les jours fériés reconnus (00 h jusqu'à 24 h).

Art. 57 Travail dans l'eau ou dans la vase

On entend par «travail dans l'eau ou dans la vase» tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur. Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, il est payé un supplément de salaire de 20 % à 50 %.

Art. 58 Travaux souterrains

1 **Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.**

2 **On entend par «travaux souterrains», les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines ; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.**

3 **Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains (annexe 12)[17].**

[17] Modification selon la convention complémentaire du 25 mai 2010, en vigueur depuis le 1er janvier 2011 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2011 (ACF du 2 décembre 2010).

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

1 En général : **pour le travail régulier de nuit par équipes, entre 20 h et 5 h en été, respectivement entre 20 h et 6 h en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de CHF 2.– à l'heure.**

2 Autre prestation équivalente : **il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.**

3 Pas de cumul : **cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire (art. 55 CN).**

4 Abrogé

Art. 60 Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres

1 **Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus** au sens des art. 327a et 327b CO.

2 **L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de CHF 14.–**[18] **au minimum.** Dans des dispositions complémentaires, les parties contractantes des CCT locales peuvent fixer une indemnité plus élevée et régler en outre les conditions d'octroi.

3 **Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre exprès de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de CHF 0.60 par kilomètre.**

[18] Modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (ACF du 17 décembre 2009). Remarques : en 2009, il fallait verser une indemnité pour le repas de midi de CHF 13.– au minimum ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2009 (ACF du 11 décembre 2008). D'autres taux pour l'indemnité pour le repas de midi sont valables dans les annexes 12, 13, 17 et 18 à la CN 2012–2015.

10. Indemnités en cas d'intempéries (abrogé)

Art. 61 Abrogé

Art. 62 Abrogé

Art. 63 Abrogé

11. Maladie et accidents

Art. 64 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

1 Paiement du salaire par une assurance collective : **l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CN pour une indemnité journalière (perte de gain) de 90 %[19] du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel[20].** Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens des art. 324a et 324b CO est entièrement compensée.

2 Primes :

a) Prise en charge des primes : **les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur ;**

b) Paiement différé des indemnités journalières : **si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 90 %[20] du salaire perdu du fait de la maladie.** Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 90 %[21] du dernier salaire payé dès le 2e jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

---

[19] Augmentation de 80 % à 90 %. Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er février 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

[20] Selon la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) ou la Loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA).

[21] Augmentation de 80 % à 90 %. Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er février 2013.

3 Conditions minimales d'assurance : **les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :**

a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,

b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 90 %[20] après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur. Les prestations peuvent être ensuite réduites pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison du sinistre.

c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,

d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 %,

e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,

f) libération des primes pendant la durée de la maladie,

g) prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,

h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71, al. 2, LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

4 Réglementations dans les CCT locales : des réglementations existantes au niveau local demeurent réservées pour autant que les conditions prévues dans la présente convention soient dans l'ensemble respectées.

5 Modèle managed care : **de tels modèles sont permis[22] lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir :**

[22] Vaut uniquement pour les assurances selon la LCA.

a) que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées (à confirmer par la Commission paritaire suisse d'application),
b) qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10 % par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
c) que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.

6 Mémento : **pour le surplus, le mémento, rédigé par l'assureur, relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie dans le secteur principal de la construction, approuvé par les parties contractantes de la CN, est déterminant (annexe 10).**

Art. 65 Assurance-accidents

1 Prestations en cas d'accident : en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80 % du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi entièrement compensée.

2 Réductions des prestations par la Suva : **si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum Suva et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.**

3 Paiement de la prime : les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

12. Droit au salaire après le décès du travailleur, indemnité à raison de longs rapports de travail, prévoyance professionnelle (abrogé)

Art. 66 Abrogé

Art. 67 Abrogé

Art. 68 Abrogé

13. Droits et obligations généraux, sanctions

Art. 69 Abrogé

Art. 70 Interdiction du «travail au noir»

1 **Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.**

2 **Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le « travail au noir ».**

3 **En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de CHF 3000.– au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre, résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs.** Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

4 **Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'al. 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le «travail au noir» rémunéré.**

Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur

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

Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur

1 **Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.**

2 **L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci :**

a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
   1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
   2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;

b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;

c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances ; le délai de tolérance est de deux jours.

3 **Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.**

4 **Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.**

14. Dispositions spéciales

Art. 73 Loi sur la participation

1 Les parties contractantes de la CN règlent la transposition de la loi sur la participation dans une convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

2 La convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

Art. 74 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

Les parties contractantes de la CN règlent dans une convention complémentaire les exigences au niveau de l'hygiène et de la construction de logements des travailleurs ainsi que les mesures nécessaires

à prendre pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (annexe 6). Cette convention fait partie intégrante de la présente CN.

TROISIÈME PARTIE :
Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 75 Compétences

1 Compétences : les parties contractantes des CCT locales sont compétentes pour l'application de la CN en vertu de l'art. 12, al. 2, CN ainsi que des art. 357a et 357b CO sur la conciliation de différends ou de litiges sur leur territoire contractuel.

2 Réglementation : la CCT locale, se fondant sur l'art. 10, al. 3, let. b, CN, doit contenir les dispositions ci-après. Celles-ci peuvent également faire l'objet d'un règlement faisant partie intégrante de la CCT locale.

Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale[23] : constitution, compétence et tâches

1 Constitution : les parties contractantes de la CCT locale constituent une commission professionnelle paritaire (CPP) sous la forme juridique d'une association. Les statuts doivent être agréés par les parties contractantes de la CN. **Les commissions professionnelles paritaires locales constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN durant sa validité.**

2 Compétence : les parties contractantes de la CN ont l'obligation de délivrer aux commissions professionnelles paritaires locales les procurations nécessaires à la représentation de l'intérêt commun au sens de l'art. 357b CO.

3 Tâches : **la commission professionnelle paritaire locale[24] doit remplir les tâches suivantes :**

a) faire appliquer, par mandat et au nom des parties contractantes de la CN, 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 ou dans un autre accord conventionnel et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application ;

[23] Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction (voir la cinquième partie).

[24] La CPPTS (annexe 12) est sur un pied d'égalité avec la commission professionnelle paritaire locale.

b) **elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes :**
   1. **effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise ;**
   2. **contrôler les calendriers de la durée du travail** (art. 25, al. 4, CN), **pour autant que la CN ne détermine pas une autre compétence comme c'est le cas pour la convention complémentaire pour les travaux souterrains ou celle concernant les travaux spéciaux du génie civil ;**
   3. **arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 42, 43 et 45 CN) ;**
   4. **faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6) ;**
   5. **arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ;**
   6. **arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) ;**
   7. faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CN (CCT locale incluse).

4 Procédure : **la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux** (les modalités seront fixées par la Commission paritaire suisse d'application CPSA dans un règlement obligatoire pour toutes les commissions professionnelles paritaires locales[25]).

La commission professionnelle locale :

a) **décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son territoire. Dans les autres cas, elle avertit la commission professionnelle paritaire locale compétente,**
b) **conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle les chantiers, pour autant que l'entreprise, res-**

[25] Règlement de procédure de la Commission paritaire suisse d'application CPSA du secteur principal de la construction (Règlement de procédure CPSA) du 1er décembre 2010 ; en vigueur depuis le 1er janvier 2011.

pectivement les chantiers se trouvent sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales,

c) établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position,

d) peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé,

e) prend, à la fin de l'enquête une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer :

1. si la procédure sera interrompue sans suites ou
2. si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement de la CCT locale, un avertissement ou une sanction sera prononcée,
3. si une éventuelle communication sera faite aux autorités et
4. qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.

***5 Compétence :* la commission professionnelle paritaire locale du siège de l'entreprise est compétente pour la décision ; elle sera également active lorsqu'une autre commission paritaire lui signale une éventuelle violation de dispositions de la CN. Pour les entreprises ayant leur siège à l'étranger, c'est la commission professionnelle paritaire locale au siège du chantier qui est compétente. Restent réservées des dispositions telles que celles pour les travaux souterrains ou des travaux spéciaux du génie civil.**

***6 Entraide judiciaire :* si une commission professionnelle paritaire refuse l'entraide judiciaire qui lui a été demandée au sens de l'al. 4 du présent article (let. a et b), la Commission paritaire suisse d'application CPSA désigne quelle sera la commission professionnelle paritaire qui devra procéder au contrôle et éventuellement infliger des sanctions.**

Art. 77 Tribunal arbitral local : désignation et tâches

1 Désignation du tribunal arbitral local : les parties contractantes de la CCT locale qui, lors de l'entrée en vigueur de la CPSA, disposent d'un tribunal arbitral désigné et en fonction, peuvent confirmer dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la CPSA pour leur territoire contractuel un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président ; il est désigné en commun par les parties contractantes ; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas

possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la Commission paritaire suisse d'application.

2 Compétences pratiques : le tribunal arbitral local a la compétence pratique pour :

a) trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente (art. 78 CN) ;
b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CN doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral ;
c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

3 Procédure du tribunal arbitral local : la procédure devant le tribunal arbitral local se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le tribunal arbitral local a son siège ; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. Le tribunal arbitral local décide du siège et de la procédure lorsque le territoire spécifié dans la CCT dépasse les limites d'un canton.

Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes locales

1 Sous réserve de l'art. 10, al. 5, CN, des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire locale.

2 Si la commission professionnelle paritaire locale n'obtient pas de conciliation, il peut être fait recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. 77, al. 2, CN.

3 Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité, respectivement d'une plainte au sens du droit cantonal.

4 Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.

5 La commission professionnelle paritaire et le tribunal arbitral ne sont compétents que pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits ; cette compétence est réservée uniquement aux parties contractantes de la CN, respectivement aux parties contractantes des CCT locales.

Art. 79 Sanctions

1 **Si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.**

2 **La commission professionnelle paritaire est autorisée :**

a) à prononcer un avertissement ;

b) à infliger une peine conventionnelle jusqu'à CHF 50 000.– ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues ;

c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes ;

d) à prononcer les sanctions prévues à l'art. 70 CN (interdiction du «travail au noir»).

2bis **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.**

3 **La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CN. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que :**

a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article ;

b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature ;

c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;

d) grandeur de l'entreprise ;

e) prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ;

f) **prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif,** ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.

4 Dans les CCT locales, l'exécution commune peut être limitée à l'exécution des peines conventionnelles de la commission professionnelle paritaire (art. 357b, al. 1, let. c, CO) pour autant que les parties contractantes veuillent utiliser cette possibilité et que l'autorisation nécessaire au sens de l'art. 357b, al. 2, CO soit donnée.

***5* Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.**

2. Dispositions finales

Art. 80 Dispositions du CO

Les dispositions du CO sont réservées lorsque la CN ne contient aucune mention spéciale.

Art. 81 Domicile légal et for juridique

Les parties contractantes de la CN reconnaissent Zurich comme domicile légal et for juridique.

Art. 82 Durée de la CN

1 La CN 2012–2015 entre en vigueur le 1er avril 2012 et est valable jusqu'au 31 décembre 2015. En font exception, les modifications de l'art. 64 CN qui entreront en vigueur le 1er janvier 2013, mais au plus tôt avec leur déclaration de force obligatoire. Les parties contractantes négocient jusqu'au 31 décembre 2012 sur d'autres adaptations de la CN, en particulier sur les points de négociation soulevés dans le courant de 2011. Moyennant un délai de préavis de deux mois, chaque partie contractante peut alors résilier la CN uniquement pour le 31 mars 2013 avec effet pour toutes les parties.

1bis En dérogation à l'art. 82, al. 1, CN, les dispositions de l'art. 8, al. 6, de la CN sont applicables à la durée et à la dissolution du Parifonds Construction.

2 Les dispositions de l'art. 51 CN sont applicables en ce qui concerne la possibilité d'une résiliation anticipée de la présente convention.

QUATRIÈME PARTIE : Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante de la CN. Les parties de textes étendues des annexes sont imprimées en caractères gras.

Annexe 1 Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion »

Annexe 2 Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN :

- **Salaires 2013 : extension** en vigueur depuis le **1er septembre 2013** selon l'ACF du 26 juillet 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013
- **Salaires 2012 : extension** en vigueur depuis le **1er février 2013** selon l'ACF du 15 janvier 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012
- **Salaires 2010 : extension** en vigueur depuis le **1er janvier 2010** selon l'ACF du 17 décembre 2009 ; modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009 ; en vigueur depuis le 1er janvier 2010

Annexe 3 **Abrogée**

Annexe 4 **Abrogée**

Annexe 5 Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «Convention sur la participation»

Annexe 6 Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «Convention relative aux logements»

Annexe 7 Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN 2012–2015

Annexe 8 Tableau déterminant en pourcent le salaire vacances et le 13e mois de salaire

Annexe 9 **Salaires de base 2013 : extension** en vigueur depuis le **1er septembre 2013** selon l'ACF du 26 juillet 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013

Salaires de base 2012 (entre parenthèses) : extension en vigueur depuis le **1er février 2013** selon l'ACF du 15 janvier 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012

Annexe10 Mémento relatif à l'«assurance d'indemnité journalière en cas de maladie» pour le secteur principal de la construction

Annexe11 **Abrogée**

Annexe12 Convention complémentaire pour les travaux souterrains «Convention pour les travaux souterrains»

Annexe13 Convention complémentaire pour les «travaux spéciaux du génie civil»

Annexe14 **Abrogée**

Annexe15 Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q ainsi que mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

Annexe16 Directive sur le travail par équipes

Annexe17 Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

Annexe18 Convention complémentaire «Genève»

Annexe 1	Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»	1
Annexe 2	Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/ effectifs: salaires 2013, salaires 2012, salaires 2010	2
Annexe 3	Abrogée	3
Annexe 4	Abrogée	4
Annexe 5	Convention sur la participation	5
Annexe 6	Convention relative aux logements	6
Annexe 7	Procès-verbal relatif au genre d'entreprises	7
Annexe 8	Tableau salaire vacances et 13e salaire	8
Annexe 9	Salaires de base	9
Annexe 10	Mémento assurance d'indemnité journalière en cas de maladie	10
Annexe 11	Abrogée	11
Annexe 12	Convention pour les travaux souterrains	12
Annexe 13	Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil	13
Annexe 14	Abrogée	14
Annexe 15	Critères de classification pour les classes de salaire A et Q	15
Annexe 16	Directive sur le travail par équipes	16
Annexe 17	Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton	17
Annexe 18	Convention complémentaire «Genève»	18

Annexe 1

Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»

Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur l'«autorisation de contracter des contrats d'adhésion»

Valable avec la CN 2012–2015

Les parties contractantes de la CN concluent par le présent procès-verbal additionnel, qui fait partie intégrante de la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse, ci-après CN, l'entente suivante :

Chapitre 1 Conditions de formation et de travail des apprentis

Art. 1 Principes

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises mentionnées à l'art.3, CN **(à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des conditions de formation et de travail.**

Art. 2 Droit aux vacances

Le droit annuel aux vacances s'élève à six semaines.

Art. 3 Recommandation sur la rémunération des apprentis

Les sections et groupes professionnels de la SSE publient chaque année des recommandations portant sur la rémunération des apprentis.

Art. 4 13e mois de salaire

Les apprentis ont droit au 13e mois de salaire conformément aux dispositions des art. 49 et 50 CN. Les sections et groupes professionnels de la SSE tiennent compte de ce droit dans leurs recommandations concernant la fixation des normes de rémunération des apprentis.

Art. 5 Prestations supplémentaires

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis :

a) indemnité de jours fériés au sens de l'art. 38 CN ;
b) indemnité pour les absences justifiées au sens de l'art. 39 CN ;
c) indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l'art. 40 CN ;
d) remboursement des frais lors de déplacements au sens de l'art. 60 CN ;
e) supplément de salaire pour le travail dans l'eau ou dans la vase au sens de l'art. 57 CN ;
f) allocation pour travaux souterrains au sens de l'art. 58 CN, à raison de 50 % pendant toute la durée de l'apprentissage ;
g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 64 CN (sous réserve de dispositions légales impératives).

Art. 6 Contribution aux fonds d'application et de formation[1]

Les apprentis sont soumis à la contribution aux fonds d'application et de formation au sens de l'art. 8 CN.

Art. 7 Travaux à la tâche

Les apprentis ne doivent pas être astreints à des travaux à la tâche.

Art. 8 Continuation de l'occupation

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement.

Chapitre 2 Autorisation de contracter des contrats d'adhésion

Art. 9 Conclusion de contrats d'adhésion par la SSE et ses sections

1 La SSE a le droit de conclure avec Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres (ASC), au sens d'un contrat d'adhésion, une CN de texte identique pour les secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la charpente, de la taille de pierre, de l'exploitation de carrières et de l'extraction de sable et gravier.

2 Les sections de la SSE ont le droit de conclure des contrats locaux avec les sections locales de Cadres de la Construction Suisse et de l'ASC au titre de contrat d'adhésion au sens du 1er alinéa du présent article.

Art. 10 Conclusion de contrats d'adhésion par les organisations de travailleurs signataires de la CN

Les organisations de travailleurs signataires de la CN ont le droit de conclure avec la SSE au titre de contrat d'adhésion une CCT de texte identique pour les contremaîtres et chefs d'atelier (CCT des contremaîtres).

Art. 11 Dispositions communes

En ce qui concerne les contrats d'adhésion, il est convenu que pendant toute la durée de ces conventions respectives, les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la CN seront conduites entre la SSE et les organisations de travailleurs signataires de la CN ; les négociations relatives à des modifications et à des compléments de la CCT des contremaîtres et chefs d'atelier seront conduites entre la SSE, Cadres de la Construction Suisse et l'ASC.

[1] Actuellement : Parifonds Construction, Adaptation à l'art 8 CN 2008 : modification selon la convention complémentaire du 11 septembre 2011, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (ACF du 7 décembre 2009).

Annexe 2

Conventions sur l'ajustement des salaires individuels/effectifs dans le cadre de l'art. 51 CN

(les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras)

- **Salaires 2013 :**
  extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013
  selon l'ACF du 26 juillet 2013 ;
  modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013.
- **Salaires 2012 :**
  extension en vigueur depuis le 1er février 2013
  selon l'ACF du 15 janvier 2013 ;
  modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.
- **Salaires 2010 :**
  extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010
  selon l'ACF du 17 décembre 2009 ;
  modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

Salaires 2013[1] : extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 selon l'ACF du 26 juillet 2013 ; modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Les parties contractantes concluent, conformément à l'art. 51, al. 4, CN, la présente convention complémentaire sur l'ajustement de la Convention nationale (ci-après CN) en matière de salaires effectifs et les salaires de base :

Art. 1 Constatations

1 Les parties contractantes de la CN constatent que le renchérissement déterminant recensé par l'Office fédéral de la statistique (OFS) de fin septembre 2011 à fin septembre 2012 s'est établi à –0,4 %. Par conséquent, la règlementation selon art 51, al. 4.1 (ch. 6.6, de l'Accord sur la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 2012–2015 du 28 mars 2012) est applicable.

Art. 2 En général

***1* Ont en principe droit à une augmentation de salaire au sens de l'art. 3 de cette convention tous les travailleurs assujettis à la CN dont les rapports de travail ont duré au moins six mois en 2012 dans une entreprise de construction soumise à la CN (y compris les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée). Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaire doivent être conclues de manière individuelle entre employeur et travailleurs.**

***2* Le droit à une adaptation de salaire au sens de l'art. 3 de cette convention présuppose, en plus de l'al. 1 du présent article, la pleine capacité de rendement (cf. al. 3 du présent article).**

***3* Pour les travailleurs qui ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon art. 45, al. 1, let. a, CN, il faut conclure un accord individuel en la forme écrite sur l'augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure aux taux ci-après. En cas de divergences, on appliquera l'art. 45, al. 2, CN.**

Art. 3 Adaptations des salaires effectifs 2013

***1* Les travailleurs soumis à la CN** 2012–2015 **remplissant les conditions selon art. 2 de la présente convention ont en principe droit à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs). Cette adaptation doit être communiquée par écrit au travailleur.**

***2* L'employeur doit octroyer une adaptation générale à chaque travailleur assujetti à la CN** 2012–2015 **sur la base de son salaire individuel du 31 décembre 2012. Cette adaptation est de 0,5 pour-cent pour toutes les classes de salaire selon art. 42 CN.**

[1] Les clauses étendues sont imprimées en caractères gras.

Art. 4 Adaptation des salaires de base[2]

Art. 5 Modification de l'annexe 18 CN[3]

Art. 6 Entrée en vigueur et déclaration de force obligatoire
La présente convention complémentaire entrera en vigueur au 1er janvier 2013[4].

Zurich/Berne, le 24 octobre 2012

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H.U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Pour le syndicat Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

[2] Les salaires de base mis en vigueur par les parties contractantes au 1er janvier 2013 dans la convention complémentaire du 24 octobre 2012 et déclarés de force obligatoire dès le 1er septembre 2013 par l'arrêté du Conseil fédéral du 26 juillet 2013, sont fixés à l'art. 41, al. 2, CN.

[3] La modification apportée par la convention complémentaire du 24 octobre 2012 à la « convention complémentaire Genève », mise en vigueur par les parties contractantes au 1er janvier 2013 et étendue dès le 1er septembre 2013 par l'arrêté du Conseil fédéral du 26 juillet 2013, est fixée dans l'annexe 18 à la CN.

[4] Selon l'ACF du 26 juillet 2013, l'extension est entrée en vigueur le 1er septembre 2013. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2015.

Salaires 2012[1] : extension en vigueur depuis le 1er février 2013 selon l'ACF du 15 janvier 2013 ;

modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012

Les parties contractantes concluent les adaptations de salaire suivantes qui constituent la nouvelle version de l'annexe 2 à la CN.

Art.1 **(…)**

Art.2 **(…)**

Art. 3 **(…)**

Art.4 **Conditions générales**

4.1 Ont en principe droit à une adaptation de salaire en 2012 au sens de l'article 5 de cet accord tous les travailleurs assujettis à la CN 2012–2015 **dont les rapports de travail ont duré au moins six mois en 2011 dans une entreprise soumise à la CN (y compris les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée). Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaire doivent être conclues de manière individuelle entre employeur et travailleurs ;**

4.2 Le droit à une adaptation de salaire au sens de l'article 5 de cet accord présuppose, en plus du ch. 4.1 du présent article, la pleine capacité de rendement (cf. ch. 4.3 du présent article) ;

4.3 Pour les travailleurs qui ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon art. 45, al. 1, let. a, CN 2012–2015, **il faut conclure en la forme écrite un accord individuel sur l'augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure aux taux ci-après. En cas de divergences, on appliquera l'art. 45, al. 2, CN** 2012–2015**.**

Art. 5 Adaptation de salaire 2012

5.1 ***En général :*** **Les points suivants sont à observer :**

a) Tous les travailleurs soumis à la CN 2012–2015 **ont en principe droit, lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté du Conseil fédéral[2], à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs) 2011 ;**

b) Les adaptations du salaire individuel (effectif) doivent être communiquées par écrit au travailleur et se composent :

[1] Les clauses étendues sont imprimées en caractères gras.

[2] L'ACF du 15 janvier 2013 est entré en vigueur le 1er février 2013. Mais, selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, les ouvriers travaillants dans une entreprise membre de la SSE ont eu droit à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs) 2011 depuis l'entrée en vigueur de la convention citée en rubrique à partir du 1er avril 2012 déjà.

1. d'une adaptation générale de salaire (montant fixe, art. 5.2, let. a) et
2. d'une éventuelle adaptation individuelle (dépendante de la prestation, art. 5.2, let. b) ;

c) Les augmentations de salaire déjà accordées en 2012 peuvent être imputées sur cette adaptation de salaire selon le présent article.

5.2 ***Calcul :*** **Il doit être procédé à l'adaptation de salaire au sens de l'art. 5.1 de la manière suivante :**

a) ***Montant fixe :***
L'entreprise doit accorder à chaque travailleur soumis à la CN 2012–2015 **une adaptation générale de salaire (montant fixe) de 0,5 pourcent sur la base du salaire individuel au 31 décembre 2011 ;**

b) Partie dépendante de la prestation :
1. L'entreprise doit relever de 0,5 pourcent au total la masse salariale existante des travailleurs soumis à la CN ;
2. Le relèvement de la masse salariale est déterminé comme suit :
2.1 la date-référence pour déterminer la masse salariale existante est le 30 novembre 2011 ;
2.2 les salaires de tous les travailleurs soumis à la CN 2012–2015 **(travailleurs au salaire horaire, au salaire mensuel constant, au salaire mensuel, y compris les travailleurs à la saison et les détenteurs d'une autorisation de séjour de courte durée) sont convertis en taux de salaire à l'heure. La conversion se fait selon art. 41 al. 3 CN** 2012–2015.
2.3 le total des salaires à l'heure selon ch. 2.2 ci-dessus est relevé de 0,5 % et la répartition de l'augmentation s'effectue entre les travailleurs concernés selon les prestations fournies. Pour les travailleurs payés au mois, le montant est recalculé sur le salaire mensuel selon let. b ch. 2 de cet alinéa.

5.3 Salaires de base[3]

Art.6 Entrée en vigueur et déclaration de force obligatoire

La présente convention entre en vigueur le 1er avril 2012[4].

Zurich/Olten/Berne, le 4 juin 2012

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H.U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Pour le syndicat Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

[3] Les salaires de base mis en vigueur par les parties contractantes au 1er avril 2012 dans la convention complémentaire du 28 mars 2012 et déclarés de force obligatoire dès le 1er février 2013 par l'arrêté du Conseil fédéral du15 janvier 2013, sont fixés à l'art. 41, al. 2, CN.

[4] Selon l'ACF du 15 janvier 2013, l'extension est entrée en vigueur le 1er février 2013. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2015.

Salaires 2010[1] : extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 selon l'ACF du 17 décembre 2009 ;

modification selon la convention complémentaire du 7 novembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

Les parties contractantes concluent, conformément à l'art. 51, al. 4, CN (ci-après CN), la présente convention sur l'ajustement de la Convention nationale en matière de salaires et de l'indemnité de repas de midi.

Art. 1 En général

1 **Ont en principe droit à une augmentation de salaire au sens de l'article 2 de cette convention tous les travailleurs assujettis à la CN dont les rapports de travail ont duré au moins six mois en 2009 dans une entreprise de construction selon la CN (y compris les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée). Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaire doivent être conclues de manière individuelle entre employeur et travailleurs.**

2 **Le droit à une adaptation de salaire au sens de l'article 2 de cette convention présuppose, en plus de l'alinéa 1 du présent article, la pleine capacité de rendement (cf. al. 3 du présent article).**

3 **Pour les travailleurs qui ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon art. 45, al. 1, let. a, CN, il faut conclure un accord individuel en la forme écrite sur l'augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure aux taux ci-après. En cas de divergences, on appliquera l'art. 45, al. 2, CN.**

Art. 2 Adaptation de salaire 2010[2]

1 **Les travailleurs soumis à la CN ont en principe droit à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs). Cette adaptation doit être communiquée par écrit au travailleur.**

2 **L'employeur doit octroyer une adaptation générale à chaque travailleur assujetti à la CN sur la base de son salaire individuel du 31 décembre 2009. Cette adaptation est de 1 pour-cent pour toutes les classes de salaire selon l'art. 42 CN.**

[1] Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.
[2] Les salaires de base selon art. 41 CN restaient inchangés pour l'année 2010.

Art. 3 Adaptation de l'indemnité pour le repas de midi

L'indemnité pour le repas de midi selon art. 60, al. 2, CN est relevée de CHF 13.– à CHF 14.– dès 2010.

Art. 4 Entrée en vigueur et déclaration de force obligatoire

La présente convention complémentaire entre en vigueur le 1er janvier 2010. Les parties contractantes mettent tout en œuvre afin que cette dernière soit déclarée de force obligatoire d'ici au 1er janvier 2010.

Zurich/Berne, le 7 novembre 2009

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H.U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Pour Syna, syndicat interprofessionel
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Annexe 3

Abrogée

Annexe 4

Abrogée

Annexe 5

5

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «convention sur la participation»

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction «convention sur la participation»

Valable avec la CN 2012–2015

En application de la loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1er mai 1994, des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'art. 73 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN), les parties contractantes de la CN concluent la présente convention complémentaire.

Chapitre 1 But, champ d'application, définitions

Art. 1 But

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse :

a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants :
   1. sécurité au travail et protection de la santé,
   2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
   3. élection et fonction de la représentation des travailleurs.

Art. 2 Champ d'application

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la CN du secteur principal de la construction en Suisse. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisations de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

Art. 3 Définition de la loi sur la participation

1 Information : **signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.**

2 Consultation : **signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.**

3 Codécision : **signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.**

4 Gestion autonome : **signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.**

Chapitre 2 Partie information

Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique

1 En application de l'art. 9 de la loi sur la participation, **l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires :**
a) sur l'emploi et
b) pour le personnel.

2 **En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière approprié ; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (art. 24ss de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (art. 25, al. 5 et 27 de la présente convention).**

3 **L'information peut se faire :**
a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise ;
b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

Chapitre 3 Sécurité au travail et protection de la santé

Art. 5 Principe

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

2 Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base :
a) des dispositions et directives légales ;
b) de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction», élaborée par les partenaires sociaux et approuvée par la CFST[1] ;
c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers» ;
d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

[1] Approuvée le 8 juillet 1997 par la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFST). En vigueur depuis le 15 juillet 1997. Dénomination actuelle : «sicuro».

Art. 6 Droits et obligations de l'employeur

1 Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales.

***2 L'employeur* doit en particulier veiller à ce que :**

a) tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé. Les travailleurs occupés pour la première fois dans la branche de la construction seront formés dans le cadre d'une instruction d'un demi-jour en matière de sécurité durant le temps d'essai[2] ;

b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» («Perco») formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément à la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction».

***3* L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.**

Art. 7 Droits et obligations du travailleur

1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales.

***2* Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.**

***3* Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur[3] :**

a) il est tenu de suivre les directives de l'employeur ;

b) il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées ;

c) s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur ;

d) il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.

Art. 8 Visites de l'entreprise

***1* Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé. L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution[4].**

---

[2] Art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail (OLT 3) et art. 3 et 6 de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA).

[3] Art. 11 OPA et art. 10 OLT 3.

[4] Art. 6 OLT 3.

2 **Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.**

Art. 9 Recherche d'information

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs[5]. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

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

1 **Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé.**

2 **La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.**

3 **Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.**

4 **La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si :**

a) **l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé** dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction» **et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail ;**

b) **la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations** dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du le secteur principal de la construction».

[5] Art. 6 OLT 3 et art. 6a OPA.

Section 1 Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise

Art. 11 Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. **Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires.**

Art. 12 Travail à la tâche

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

Art. 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

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

Section 2 Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise

Art. 14 Principe

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

Art. 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail

1 L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si :

a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 LACI[6]),
b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),
c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps, et
d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.

[6] Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI).

2 Si les conditions au sens de l'al. 1 de cet article ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'art. 324, al. 1, CO.

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

Art. 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité

1 Conformément à l'art. 37 LACI, l'entreprise est tenue :
a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel,
b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente, et
c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.

2 Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

Art. 17 Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise. La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

Art. 18 Egalité de traitement des personnes occupées

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

Art. 19 Droit au salaire

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

Art. 20 Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise

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

Art. 21 Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

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

Art. 22 Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants

1 Conformément à l'art. 37, let. c, LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

2 L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

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

***1* En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.**

***2* Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.**

Section 3 Transfert d'entreprise et licenciement collectif

Art. 24. Définitions[7]

1 En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle n'expire pas plus tôt.

[7] Art. 333, al. 1 et art. 335d CO.

2 On entend par licenciement collectif des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours :
a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché :
   1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent entre 20 et 100 travailleurs ;
   2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent entre 100 et 300 travailleurs ;
   3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui, en règle générale, occupent au moins 300 travailleurs.

Art. 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer

1 Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'art. 333a CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur :
a) le motif du transfert et sur
b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

2 Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation[8].

3 Si un licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.

4 L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur[9] :
a) les motifs du licenciement collectif,
b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale, et
d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

***5* L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente** ainsi que les parties contractantes compétentes de la CCT locale **sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.**

Art. 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération :
a) situation personnelle du travailleur,
b) situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,
c) durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,
d) mobilité professionnelle.

[8] Art. 333a, al. 2, CO.
[9] Art. 335f, al. 3 et 4, CO.

Art. 27 Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale

1 L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu[10] ; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions[11]. Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

3 Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'art. 335f CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives[12].

Art. 28 Plan social

***1* L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.**

***2* Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.**

Chapitre 5 Représentation des travailleurs

Art. 29 Constitution d'une représentation des travailleurs

***1* Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs[13]. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.**

2 Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

---

[10] Art. 335g CO.

[11] Art. 335g, al. 2 et 3, CO.

[12] Art. 336, al. 2, let. c et al. 3, CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'art. 336a, al. 3, CO : l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

[13] Art. 5 de la loi sur la participation.

Art. 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

1 **Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris) :**
a) qui travaillent depuis plus de sept mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
b) dont le contrat de travail n'est pas résilié, et
c) qui ont 18 ans révolus.

2 **L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.**

3 **Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres.** L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

Art. 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs

1 **Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.**

2 **La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement :**
a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention, et
b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et codécision dans l'accomplissement des différentes tâches.

3 **L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.**

4 **L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.**

Art. 32 Collaboration

1 **La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.**

2 **L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.**

3 **Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.**

4 **La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.**

Art. 33 Divergences d'opinions[14]

1 **Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente ; celle-ci cherche à concilier les parties.** Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

2 Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

Art. 34 Entrée en vigueur et durée

La présente convention complémentaire à la CN qui demeure inchangée, entre en vigueur à la même date que la CN et est valable en principe aussi longtemps que cette dernière. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

[14] Art. 15 de la loi sur la participation.

Annexe 6

6

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «convention relative aux logements»

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers «convention relative aux logements»

Valable avec la CN 2012–2015

Les parties contractantes de la CN concluent, en application de l'art. 74 CN, la présente convention complémentaire (appelée ci-après convention) dans le but d'améliorer les logements des travailleurs et de maintenir l'hygiène et l'ordre sur les chantiers :

Chapitre 1 But et champ d'application

Art. 1 But

1 En vertu de l'application de l'art. 9 CN, la présente convention est établie dans le but :

a) de mettre à disposition des travailleurs, notamment des travailleurs à la saison et des titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, des logements appropriés ;
b) de régler le séjour et l'ordre sur les chantiers.

2 La présente convention tient compte des exigences justifiées des employeurs et des travailleurs et entend améliorer l'image de marque du secteur principal de la construction dans l'opinion publique.

Art. 2 Champ d'application

1 La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse au sens des art. 1 à 3, CN.

***2* Le champ d'application englobe :**

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

3 Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées[1].

[1] Etat au 1er janvier 1995 : cantons de Genève, Valais et Vaud.

Art. 3 Exigences générales

1 **Les normes** existantes en matière d'habitation, telles que les prescriptions de droit public, de protection contre l'incendie, etc., **doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.**

2 **La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.**

3 **Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.**

4 **Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative : 150 m). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative : une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).**

Art. 4 Installations pour la restauration (cantines, cuisines collectives)

1 **Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes :**
a) les cantines ;
b) les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas ;
c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.

2 ***Cantines :*** **pour les cantines, il faut considérer :**
a) que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et
b) que leur aménagement et leur exploitation soient conformes aux prescriptions de droit public.

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

Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour

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

Art. 6 Dortoirs

1 **En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit :**
a) chambre à 1 lit (8 m²) ;
b) chambre à 2 lits (12 m²).

2 **Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m², respectivement 20 m²) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'art. 20 de la présente convention.**

3 **Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1,00 à 1,20 x 0,60 x 1,80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.**

Art. 7 Installations sanitaires

1 **Tous les logements seront dotés de :**
a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes :
1. WC : de 1 à 5 personnes,
2. Urinoir : de 1 à 7 personnes,
3. Lavabo : de 1 à 2 personnes,
4. Douche : de 1 à 5 personnes ;
b) prises pour rasoir électrique ;
c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.

2 **Des installations (p. ex. : machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.**

3 **Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.**

Art. 8 Logements temporaires

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

Art. 9 Prescriptions de service

1 **Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise les points suivants :**

a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique,
b) l'utilisation des locaux collectifs,
c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs,
d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels,
e) l'interdiction de fumer dans certains locaux,
f) l'économie d'énergie,
g) le droit de visite et de séjour,
h) le calme à observer durant la nuit,
i) les directives concernant le stationnement,
k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements,
l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours,
m) la procédure à suivre pour conclure une assurance contre le vol.

2 **Le logeur organise :**
a) le changement des draps et taies tous les 15 jours,
b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution,
c) le nettoyage et l'aération des locaux,
d) l'évacuation de manière écologique des déchets et détritus,
e) le service de blanchisserie,
f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
g) le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

Art. 10 Loyer

1 **Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.**

2 Les parties contractantes soussignées établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des commissions professionnelles paritaires locales (annexe à la présente convention «Eléments de frais pour le calcul du loyer»).

Chapitre 3 Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers

Art. 11 Exigences générales

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

Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

1 **Les locaux de séjour doivent :**

a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
b) pouvoir être bien aérés et chauffés,
c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
d) être dotés d'un vestiaire approprié,
e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes et dans la mesure du possible de préparer des repas chauds moyennant prise en considération d'éventuelles dispositions légales.

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

Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

1 **Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC ; en cas de nécessité, séparée par sexe.**

2 **Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées ; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage. Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers. Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.**

Art. 14 Exceptions

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

Art. 15 Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

1 **Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.**

2 **Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.**

3 **L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.**

Art. 16 Obligations de l'employeur

1 **L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.**

2 **L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.**

3 **Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.**

Art. 17 Obligations du travailleur

1 **Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.**

2 **Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.**

3 **La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible ; le dépôt des détritus doit se faire correctement.**

4 **L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.**

5 **Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.**

Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire

1 **Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire pour les travaux souterrains s'applique aux chantiers souterrains (annexe 12).**

2 **Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.**

3 **Si la commission professionnelle paritaire locale constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination.** Si la situation n'est pas régularisée dans le délai imparti, la commission professionnelle paritaire prend d'autres mesures, comme par exemple en informant les services publics de l'emploi, les autorités préposées aux soumissions ou le service de la santé publique, en procédant à une réduction du loyer en cas de manquement grave, etc.

Art. 19 Information du public dans le cas de procédure en suspens

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de prendre des mesures susceptibles de nuire à la réputation du secteur de la construction. Elles renoncent notamment à toute action d'information publique dans les cas où la commission professionnelle paritaire n'a pas encore pu achever la procédure ou dont elle n'a pas encore été saisie.

Art. 20 Dispositions transitoires

Les prescriptions stipulées par la présente convention sont à respecter pour les nouveaux logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires au sens de l'art. 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur le 1er mai 1995.

Art. 21 Entrée en vigueur

1 La présente convention est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.

2 En dérogation à l'al. 1 du présent article, la dénonciation de la CN entraîne dans tous les cas la résiliation de la présente convention pour le même terme, à moins que les parties contractantes de la CN ne conviennent expressément d'une prolongation.

Annexe

à la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers.

Eléments de frais pour le calcul du loyer

Vu l'art. 10, al. 2 de la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers, les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer :

a) frais d'installation :
1. amortissement d'immeubles,
2. amortissement des installations,
3. intérêts composés.

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

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

Annexe 7

Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN 2012–2015

Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'art. 2 CN 2012–2015

En complément de l'art. 2 CN, les parties contractantes de la CN déterminent le champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise comme suit :

Art. 1 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise (art. 2, al. 1, CN)

Font partie du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise en particulier :

a) les entreprises, dont le but est la construction professionnelle d'édifices de tous genres,
b) les entreprises, qui fournissent de manière professionnelle des prestations de construction, lesquelles servent – avec ou sans livraison de matériaux ou d'éléments de construction – à la construction, à la réparation, à la maintenance, au changement ou à la suppression d'ouvrages de construction ou fournissent d'autres prestations de construction.

Art. 2 Activités d'entreprise (art. 2, al. 1, CN)

Entreprises, qui exercent en particulier les activités suivantes :

1. montage d'échafaudages et d'ascenseurs de construction,
2. travaux de protection des constructions et des métaux,
3. travaux d'étanchéité de tous genres,
4. travaux d'aménagement et de drainage, tels que l'assainissement de terrains et le défrichage de sols, y compris le curage de fossés, le fascinage, les travaux de construction de puits ainsi que la stabilisation chimique du sol,
5. travaux d'assainissement d'ouvrages ou de parties d'ouvrages de construction de tous genres,
6. travaux de séchage de constructions,
7. travaux de béton et de béton armé, y compris les travaux de protection du béton correspondants et d'assainissement de béton, indépendamment des moyens et des matériaux employés tels que matières plastiques ou moyens chimiques,
8. travaux de forage,
9. travaux d'isolation tels que travaux de protection thermique, contre le froid, d'insonorisation, pose de parois antibruit,
10. travaux de terrassement tels que construction de chemins, améliorations foncières, ouvrages de protection contre les torrents et les avalanches, construction de places de sport,
11. travaux de construction de façades,
12. travaux de constructions préfabriquées tels que pose ou assemblage d'éléments préfabriqués pour la construction, la réparation, la maintenance ou le changement d'ouvrages de construction,
13. travaux de jointoiement à des ouvrages de construction tels que jointoiements d'ouvrages de maçonnerie de revêtement, etc.,
14. travaux en béton translucide ainsi que murage et pose de pierres de verre,

15. fabrication et transport de matériaux de construction non stockables tels que mélanges de bétons et mélanges de mortiers (béton prêt à l'emploi et mortier préfabriqué), lorsque la plus grande partie des matériaux de construction fabriqués approvisionne les chantiers de l'entreprise qui les fabrique, respectivement de l'entreprise qui les transporte, d'une autre entreprise du même entrepreneur ou au sein de concentrations d'entreprises,
16. travaux en bâtiment de tous genres,
17. travaux de protection du bois sur des parties d'ouvrage,
18. construction de canaux,
19. maçonnerie de tous genres,
20. pierres naturelles et leur utilisation dans la construction,
21. travaux de battage,
22. travaux de montage de tuyauterie, de tuyauteries du génie civil, de lignes de câble du génie civil et de compression du sol,
23. construction de puits et de tunnels,
24. travaux de minage, de démolition et de déblaiement,
25. travaux de pliage et de tressage de l'acier pour autant qu'ils soient exécutés pour fournir d'autres prestations de construction de l'entreprise,
26. travaux de construction de routes de tous genres (en asphalte, en béton, travaux sur pierre, fabrication et préparation de liants bitumineux ; travaux de pavage de tous genres),
27. travaux au rouleau compresseur,
28. travaux de génie civil de tous genres,
29. travaux de construction à sec et de montage de parois et mise en place de revêtements, respectivement de bâches, y compris la mise en place de constructions inférieures et de grillages,
30. pose de revêtements de sol en relation avec d'autres prestations de construction ainsi que la pose de chapes,
31. location de machines de construction de tous genres avec personnel lorsque machines et personnel sont utilisés pour produire des prestations de construction,
32. travaux de systèmes d'isolation thermique,
33. travaux de construction d'usines de captage, travaux de drainage, travaux hydrauliques.
34. Abrogé

Art. 3 Interprétation

La Commission paritaire suisse d'application CPSA tranche de l'interprétation du champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.

Annexe 8

Tableau servant à déterminer en pourcent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 34, al. 2, CN) et au 13e salaire mensuel (art. 50 CN)

Tableau servant à déterminer en pourcent le droit du travailleur au salaire de vacances (art. 34, al. 2, CN) et au 13e salaire mensuel (art. 50 CN)

(Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.)

	Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	**Droit du travailleur au :**	
		salaire de vacances	***13e salaire mensuel***
1.	**Salaires de base individuels**		
101	**Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel**	**oui**	**oui**
2.	**Autres prestations assimilables à un salaire**		
201	**13e salaire mensuel**	**non**	**non**
202	**Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions**	**non**	**non**
203	**Honoraires aux membres du conseil d'administration**	**non**	**non**
204	**Tantièmes**	**non**	**non**
3.	**Salaires en cas d'absence**		
301	**Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)**	**non**	**oui**
302	**Salaire afférent aux jours fériés**	**oui**	**oui**
303	**Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT**	**oui**	**oui**
304	**Indemnité-intempéries selon CCT**	**oui**	**oui**
305	**Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire**	**oui**	**oui**
306	**Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement**	**non[1)]**	**non[1)]**
307	**Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds**	**oui**	**oui**
308	**Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (Suva)**	**non[2)]**	**non[2)]**
309	**Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence Suva y compris)**	**oui**	**oui**
310	**Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil**	**oui[3)]**	**oui[3)]**
311	**Prime de fidélité au sens de l'art. 38, al. 4, CN**	**oui**	**oui**
4.	**Salaires en nature**		
401	**Salaire en nature**	**oui**	**oui**
402	**Allocation de logement**	**oui**	**oui**
403	**Appartement de service**	**non**	**oui**
5.	**Suppléments et primes**		
501	**Heures supplémentaires**	**oui[4)]**	**oui[4)]**
502	**Travail de nuit et du dimanche**	**oui**	**oui**
503	**Temps de déplacement**	**oui[4)]**	**oui[4)]**
504	**Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles**	**oui[4)]**	**oui[4)]**

505	**Allocation pour travaux souterrains**	**oui**	**oui**
506	**Primes de succès, d'avancement, de durée**	**oui**	**oui**
6.	**Allocations et frais**		
601	**Indemnité de repas**	**non**	**non**
602	**Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
603	**Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
604	**Billets de transport à tarif réduit ou gratuits**	**non**	**non**
605	**Remboursement des frais lors de déplacements**	**non**	**non**
606	**Remboursements des frais de tous genres**	**non**	**non**
607	**Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
608	**Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais**	**non**	**non**
609	**Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale**	**non**	**non**
7.	**Cadeaux et prestations diverses**		
701	**Cadeaux pour ancienneté**	**non**	**non**
702	**Cadeaux en nature**	**non**	**non**
703	**Indemnité à raison de longs rapports de travail**	**non**	**non**
704	**Salaire payé en cas de décès**	**non**	**oui**
705	**Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex. : finance de cours)**	**non**	**non**
706	**Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans**	**non**	**non**
707	**Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts, pris en charge par l'employeur**	**non**	**non**
708	**Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes**	**non**	**non**
709	**Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage**	**non**	**non**
710	**Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311**	**non**	**non**
8.	**Salaires à la tâche**	**5)**	**5)**

1) Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

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

3) Le droit aux vacances et la part du 13e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

4) Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de déplacement (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13e salaire mensuel.

5) Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 CN (salaire à la tâche) et 50 CN (modalités de versement), notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13e salaire mensuel.

Annexe 9

Salaires de base 2013 : extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013

selon l'ACF du 26 juillet 2013 ;

modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Salaires de base 2012 (entre paranthèses) : extension en vigueur depuis le 1er février 2013

selon l'ACF du 15 janvier 2013 ;

modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.

Salaires de base 2013 : extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013
selon l'ACF du 26 juillet 2013 ;
modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Salaires de base 2012 (entre parenthèses) : extension en vigueur depuis le 1er février 2013
selon l'ACF du 15 janvier 2013 ;
modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012.

Les parties de texte étendues sont imprimées en caractères gras.

En application de l'art. 41 CN, la répartition géographique des salaires de base est fixée dans les articles ci-après :

Sont applicables les salaires de base 2013 (salaires de base 2012 entre parenthèses) suivants en francs suisses :

Salaire horaire		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	**35.90 (35.70)**	**Région de Bâle[1].**
BLEU	**34.40 (34.25)**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz[2], Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St. Gall[3], Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**32.95 (32.80)**	**Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.**

[1] Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (districts de Dorneck-Thierstein)
[2] Schwyz (à l'exception des districts de March et Höfe)
[3] St-Gall (districts de March et Höfe inclus)

		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	**31.90 (31.70)**	**Argovie, région de Bâle, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Zurich.**
BLEU	**31.40 (31.25)**	**Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.**
VERT	**31.00 (30.85)**	**Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE	**30.70 (30.55)**	**Genève, Argovie, région de Bâle, Vaud, Zurich.**
BLEU	**30.25 (30.10)**	**Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.**
VERT	**29.85 (29.70)**	**Appenzell (AI/AR), Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE	**28.95 (28.80)**	**Région de Bâle, Genève, Vaud, Zurich.**
BLEU	**28.20 (28.05)**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug.**
VERT	**27.45 (27.30)**	
		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	**25.75 (25.60)**	**Région de Bâle, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Thurgovie, Vaud, Valais, Zurich.**
BLEU	**25.35 (25.20)**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Tessin, Uri, Zoug.**
VERT	**24.95 (24.85)**	**Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo et Bergell, sans la commune de Maloja).**

Salaire mensuel		Classe de salaire
		CE (chef d'équipe)
ROUGE	**6312 (6281)**	**Région de Bâle.**
BLEU	**6056 (6026)**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Genève, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**5799 (5770)**	**Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
ROUGE	**5611 (5583)**	**Argovie, Berne (districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier), région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**5531 (5503)**	**Berne – à l'exception des districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.**
VERT	**5456 (5429)**	**Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.**
		A (ouvrier qualifié de la construction)
ROUGE	**5402 (5375)**	**Argovie, région de Bâle, Genève, Vaud.**

BLEU	**5327 (5300)**	**Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Valais, Zurich.**
VERT	**5252 (5226)**	**Appenzell (AI/AR), Berne – les districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin, Uri, Zoug.**
		B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles)
ROUGE	**5091 (5066)**	**Région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**4958 (4933)**	**Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne, Fribourg, Glaris, Grisons (sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja), Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**4824 (4800)**	**Grisons (arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, sans la commune de Maloja), Tessin.**
		C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles)
ROUGE	**4530 (4507)**	**Région de Bâle, Genève, Vaud.**
BLEU	**4459 (4437)**	**Argovie, Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Schwyz (sans les districts de March et Höfe), Soleure (sans les districts de Dorneck-Thierstein), St-Gall (ville de St-Gall, commune de Gaiserwald et quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Thurgovie, Uri, Valais, Zoug, Zurich.**
VERT	**4395 (4373)**	**Appenzell (AI/AR), Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glaris, Grisons, Schaffhouse, Schwyz (districts de March et Höfe), St-Gall (y compris les districts de March et Höfe, mais sans la ville de St-Gall, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), Tessin.**

Aperçu de la répartition géographique des salaires de base

Salaires de base										
Lieu	**Classes de salaire**									
	CE		**Q**		**A**		**B**		**C**	
	h	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**
Argovie	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzell AI/AR	B	B	V	V	V	V	B	B	B	V
Région de Bâle[1]	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Berne										
• Districts de Courtelary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
• Districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Erlach, Fraubrunnen (sans les communes de Dimerswil, Moosseedorf et Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.	V	V	B	V	B	V	B	B	B	V
• Berne (autres régions du canton)	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Fribourg	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Genève	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glaris	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Grisons	B B	B[2] V[3]	B[2] V[3]	V V	B[2] V[3]	V V	B B	B[2] V[3]	B[2] V[3]	V V
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Lucerne	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B

[1] BL/BS/SO (districts de Dorneck-Thierstein)
[2] Sans les arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell, avec la commune de Maloja
[3] Arrondissements de Brusio, Poschiavo, Bergell sans la commune de Maloja

Salaires de base										
Lieu	**Classes de salaire**									
	CE		**Q**		**A**		**B**		**C**	
	h	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**	**h**	**mois**
Nidwald, Obwald	**B**	**B**	**B**	**V**	**B**	**V**	**B**	**B**	**B**	**B**
Schaffhouse	**B**	**B**	**B**	**V**	**B**	**V**	**B**	**B**	**B**	**V**
Schwyz[4]	**B**	**B**	**B**	**V**	**B**	**V**	**B**	**B**	**B**	**B**
Soleure[5]	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**
St-Gall										
• Ville	**B**	**B**	**B**	**B[6]**	**B**	**B[6]**	**B**	**B**	**B**	**B[6]**
• Canton[7]	**B**	**B**	**B**	**V[8]**	**B**	**V[8]**	**B**	**B**	**B**	**V[8]**
Tessin	**V**	**V**	**V**	**V**	**V**	**V**	**B**	**V**	**B**	**V**
Thurgovie	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**R**	**B**
Uri	**B**	**B**	**B**	**V**	**B**	**V**	**B**	**B**	**B**	**B**
Vaud	**B**	**B**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**
Valais	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**R**	**B**
Zoug	**B**	**B**	**B**	**V**	**B**	**V**	**B**	**B**	**B**	**B**
Zurich	**B**	**B**	**R**	**B**	**R**	**B**	**R**	**B**	**R**	**B**

[4] Sans les districts de March et Höfe
[5] Sans les districts de Dorneck-Thierstein
[6] Avec la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach
[7] Avec les districts de March et Höfe
[8] Sans la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach

Annexe 10

Mémento relatif à l'«assurance d'indemnité journalière en cas de maladie» pour le secteur principal de la construction

10

Mémento relatif à l'«assurance d'indemnité journalière en cas de maladie» pour le secteur principal de la construction

Chapitre 1 Principe

Art. 1 Principes

1 **Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 64 CN** pendant la durée de validité de la CN. **Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.**

2 **Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.**

3 **Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.**

Chapitre 2 Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance

Art. 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie

1 **L'indemnité journalière s'élève à 90 %[1] du salaire perdu à partir du 2e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum** (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9, al. 1, du présent mémento).

2 **Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13e mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.**

3 **Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au 1/365 du gain annuel.**

4 **Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.**

5 **Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.**

[1] Augmentation de 80 % à 90 % : Modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er février 2013, extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

6 **En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.**

Art. 3 Début des prestations d'assurance

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

Art. 4 Jour de carence

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

1 **Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, les art. 64 et 21 CN sont applicables.**

2 **En cas de grossesse, et ceci conformément à la loi, les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie.**

3 **Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.**

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

5 **Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après :**

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

Art. 6 Admission dans l'assurance

***1* L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail.**

***2* L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.**

Art. 7 Réserves d'assurance

1 Dans l'assurance sociale, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie et avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.

2 Dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur sont indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de payer le salaire.

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

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

4 La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée) ne sont pas prises en considération.

Art. 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint :
a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées ;
b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Art. 9 Passage dans une autre assurance

1 L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance :
a) dans l'assurance sociale, l'assuré doit être informé par la caisse maladie par écrit et avec mention sur les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie ;
b) dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par la compagnie d'assurance par écrit et avec mention sur les conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée.

D'autres formes d'orientation concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

2 Dans les cas mentionnés à l'art. 8, let. a et b du présent mémento, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective.
La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut au maximum être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.

3 Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à la CCT, l'al. 2 du présent article est applicable. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéfice pas du droit de passage de l'al. 2 du présent article.

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

Art. 10 Champ d'application local

***1* L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.**

***2* Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.**

***3* En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.**

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

***5* Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union européenne/AELE.**

Art. 11 Disposition finale

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

Annexe 11

Abrogée

Annexe 12

Convention complémentaire pour les travaux souterrains «convention pour les travaux souterrains»

12

Convention complémentaire pour les travaux souterrains «convention pour les travaux souterrains»

25 mai 2010[1]

Vu les art. 4 et 58 CN, les parties contractantes de la CN pour le secteur principal de la construction concluent la présente convention complémentaire valable pour tous les travaux souterrains :

Chapitre 1 Généralité

Art. 1 Position par rapport à la CN

1 Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète.

2 **La CN est applicable en l'absence de réglementations dans cette convention complémentaire.** Si la CN ne règle également pas les points en question, le CO est applicable.

3 **En cas de contradictions entre la CN et la présente convention complémentaire, cette dernière prévaut.**

Art. 2 Champ d'application

Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises (employeurs) soumis à la CN et qui exécutent des travaux souterrains[2]. Les parties contractantes de la CN peuvent étendre la présente convention complémentaire à d'autres chantiers de travaux souterrains.

Art. 3 Extension du champ d'application

Les parties contractantes s'engagent afin que le Conseil fédéral décide le plus rapidement possible l'extension du champ d'application de la présente convention complémentaire dans son intégralité ou pour d'importantes parties.

Art. 4 Respect des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention complémentaire soient également signées et respectées par les entreprises étrangères effectuant des travaux souterrains et celles non affiliées à la SSE, ainsi que par les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

[1] Libellé selon convention complémentaire du 25 mai 2010, en vigueur depuis le 1er janvier 2011 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2011 (ACF du 2 décembre 2010).
[2] Définition des «travaux souterrains» à l'art. 58, al. 2, CN.

Chapitre 2 Application, observation, contrôle et commission professionnelle paritaire

Art. 5 Principe

(Les parties contractantes respectivement) **la Commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS) est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention complémentaire.**

Art. 6 Mise sur pied de la CPPTS et tâches

1 **Dans le but d'appliquer, d'observer et de contrôler l'application de la présente convention** complémentaire, **une commission professionnelle paritaire spéciale est instaurée.** Elle se compose au maximum de cinq représentants de l'organisation des employeurs et de cinq représentants des organisations des travailleurs signataires de la présente convention complémentaire.

2 **Au sens de l'art. 357b, al. 1, let. c, CO, la CPPTS a le droit de faire appliquer en commun des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.**

3 **Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 76ss CN, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5 CN) de même que dans la convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 CN).**

Art. 7 Tribunal arbitral

Dans le cas où la CPPTS ne peut se mettre d'accord, le cas litigieux peut être porté devant le Tribunal arbitral suisse (art. 14ss CN) au sens des dispositions de la CN. Le tribunal tranche sans appel.

Chapitre 3 Dispositions conventionnelles

Art. 8 Contrat de travail écrit

Tous les travailleurs reçoivent un contrat de travail écrit avec mention de la catégorie salariale conformément à l'art. 21 de la présente convention.

Art. 9 Travail temporaire et sécurité au travail

Les travailleurs temporaires qui ont droit au supplément pour travaux dans les tunnels conformément à l'art. 16, let. a (degré 1), de la présente convention ne peuvent être employés sur des chantiers de construction de tunnel que s'ils peuvent justifier d'une activité d'au moins 6 mois dans le secteur principal de la construction. Par ailleurs, les travailleurs temporaires doivent être au bénéfice de la même formation en matière de sécurité que les travailleurs fixes. Ils doivent attester avoir suivi au moins une journée de formation en matière de sécurité. Le test médical d'aptitude doit être effectué avant la prise d'emploi.

Art. 10 Durée annuelle du travail

1 **La durée annuelle maximale du travail s'aligne sur celle prévue à l'art. 24 CN ; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 25ss CN** et de la loi sur le travail, **sous réserve de l'art. 11 de la présente convention complémentaire (plans de travail par équipes).**

2 **Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés, respectivement renouvelés chaque année par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux. En cas d'absence de calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier en se basant sur l'art. 11 de la présente convention complémentaire.**

3 **La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée du travail en équipes ne serait pas possible ou pas prévu.**

Art. 11 Travail par équipes

1 **Pour autant qu'il ne soit pas possible de fixer d'autres réglementations pour des raisons techniques ou économiques, le travail par équipes est autorisé. Les dispositions de la CN** et de la loi sur le travail[3] **sont à respecter.**

2 **Les plans d'équipes fixés par les entreprises sont à communiquer à la CPPTS ; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.**

Art. 12 Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail

1 **Le «temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail» doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement** selon l'art. 54 CN.

2 **Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).**

Art. 13 Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement au sens de l'art. 54 CN (temps de déplacement) **équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains.** Si la durée du trajet quotidien jusqu'au portail du tunnel est de plus de 30 minutes, il doit être rémunéré de manière analogue à l'art. 54 CN.

Art. 14 Repas et déplacements

1 **Chaque travailleur a droit à une indemnité journalière pour les repas dont le montant est fixé selon art. 60 CN.**

1.1 **Sur les chantiers où le travail s'effectue par équipes en continu, selon l'art. 17 al. 2 de la présente convention complémentaire, chaque travailleur a droit à un supplément journalier pour repas de 3 francs.**

---

[3] Art. 23ss LTr ainsi que les ordonnances d'application (OLT 1 et OLT 2).

1.2 **Dans les entreprises et pour autant que des indemnités pour repas de midi, d'un montant supérieur à celui de l'annexe 12, sont prévues dans les annexes à la CN, ce sont exclusivement les montants supérieurs qui sont applicables.**

1.3 **Sur les chantiers où le travail s'effectue par équipes en continu l'entreprise affecte 3 francs supplémentaires par jour et travailleur dans le but d'améliorer la qualité et d'augmenter le choix des repas.** Ainsi, les partenaires sociaux encouragent une nutrition saine et influencent la qualité des repas sur le chantier.

2 **Les autres frais sont remboursés dans les cas suivants :**

2.1 **En cas de retour journalier de la place de travail au domicile du travailleur respectivement au lieu de travail usuel de l'employeur** selon l'art. 54 CN**.**

2.2 **Si le retour journalier de la place de travail au domicile respectivement lieu de travail usuel de l'employeur n'est pas possible :**

a) lors des jours de travail fixés selon le plan d'équipe en vigueur, le travailleur a droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas). Le petit-déjeuner et un repas principal doivent être distribués en nature à chaque travailleur. En lieu et place d'un petit-déjeuner, un repas équivalent est servi au travailleur sur demande. Le logement et le deuxième repas principal sont indemnisés financièrement, moyennant prise en compte de l'indemnité pour les repas selon ch. 1 et du supplément pour repas selon ch. 1.1 ci-dessus. Le montant versé pour le logement correspond au prix pour l'occupation d'une chambre individuelle dans le logement temporaire. L'occupation d'un logement temporaire géré par l'entreprise-employeur et la consommation du deuxième repas principal sont facturées au travailleur resp. déduites de son salaire.
En cas d'interruption de travail de moins de 48 h, le travailleur a également droit aux frais de déplacement intégraux (logement et repas) de manière analogue au ch. 2.2 let. a al. 1 ci-dessus.
En cas d'interruption de travail de 48 h ou plus, le travailleur ne perçoit pas d'indemnités pour fais de déplacement intégraux. Dans ce cas, les coûts du logement ne sont pas à la charge du travailleur.
Si l'entrepreneur ne met pas à disposition de ses travailleurs une cantine ou un logement temporaire, les frais de déplacement intégraux doivent leur être versés.

b) indemnité pour heures de voyage :
– en cas de retour hebdomadaire au domicile : 90 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 3 h en moyenne) ;
– en cas de travail en continu (équipe) de 120 francs en tout par aller et retour (correspond à l'indemnité forfaitaire de 4 h en moyenne).
Cette indemnité est également versée au travailleur ne se rendant pas à son domicile.

c) frais de déplacement : en cas d'interruption de plus de 48 h, sont remboursés les billets de train de 2e classe et les autres frais de transport nécessaires jusqu'au domicile du travailleur, mais au maximum jusqu'à la frontière. Si un transport collectif est organisé et si le travailleur ne se rend pas à son domicile, l'indemnité tombe.

Art. 15 Suppléments, allocations

Les travailleurs engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 56 (travail du dimanche), et 59 CN (allo-

cation pour travail régulier de nuit par équipes). Les travailleurs engagés dans le cadre de la durée normale du travail ou en équipes avec travail non continu touchent en sus le supplément pour travail le samedi selon art. 27 al. 3 CN, pour autant qu'ils travaillent pendant plus de cinq jours consécutifs.

Art. 16 Suppléments pour travaux souterrains

1 **Les suppléments pour travaux souterrains selon l'art. 58 al. 2 CN sont de :**

a) ***Degré 1 :*** **5 francs par heure de travail pour les phases de travaux suivantes : excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives ;**

b) ***Degré 2 :*** **3 francs par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que : couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.**

2 **Lors d'assainissements de tunnels, des suppléments pour travaux souterrains sont dus selon art. 16 al. 1 let. a et b dans les cas suivants, indépendamment du fait que le tunnel ait été à l'origine construit en souterrain ou à ciel ouvert :**

a) le supplément du degré 1 est dû exclusivement lors de travaux de démolition, d'extension et de construction en contact avec de la roche ou de la pierre pour les travaux définis à l'art. 16 al. 1 let. a et dans tous les cas pour toute la longueur du tunnel.

b) le supplément du degré 2 est dû pour les travaux définis à l'art. 16 al. 1 let. b pour toute la longueur du tunnel, mais uniquement si celle-ci est de 300 m ou plus.

Art. 17 Suppléments en cas de travail par équipes en continu

1 **Le supplément est de 1.50 francs par heure en cas de travail par équipes en continu. Ainsi, le droit à un supplément pour toutes les heures travaillées pendant un samedi selon art. 27 al. 3 CN est intégralement pris en compte.**

2 **On est en présence d'un travail par équipes en continu en vertu de cette disposition pour les chantiers sur lesquels il est travaillé pendant sept jours, donc également le samedi et le dimanche selon un plan d'équipes autorisé par le SECO. Ceci est applicable pour des travaux à une ou plusieurs équipes.**

Art. 18 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

L'allocation pour travail régulier de nuit par équipes est déterminée selon l'art. 59 CN.

Art. 19 Supplément en temps pour travail de nuit

1 **Le supplément en temps pour travail de nuit** en vigueur dès le 1er août 2003 **est fixé selon l'art. 17b de la loi sur le travail.**

2 **Il doit être appliqué pour les plans d'équipes ou par chaque entreprise dans le cadre du total des heures annuelles de travail déterminant selon la CN.**

Art. 20 Salaires de base[4]

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention complémentaire, sont applicables au minimum les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires), zone ROUGE selon l'art. 41 CN respectivement des conventions complémentaires correspondantes.

Art. 21 Catégories de salaires dans les travaux souterrains

1 **Les catégories de salaires définies à l'art. 42ss CN sont en principe applicables aux travaux souterrains.**

2 **Les désignations suivantes sont applicables aux catégories A et Q :**
- **catégorie A : mineur, ouvrier qualifié de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste jumbo, machiniste) et personnel d'atelier (aide-mécanicien, aide-électricien, etc.) sans certificat professionnel, mais reconnu comme tel par l'employeur.**
- **catégorie Q : constructeur de tunnels (jusqu'ici guniteur, machiniste TBM, machiniste jumbo) et personnel d'atelier qualifié (p. ex. serrurier, mécanicien, électricien, machiniste, conducteur de poids lourds) avec certificat professionnel ou reconnu comme tel par l'employeur. Par ailleurs, ont droit au salaire Q les professionnels avec certificat fédéral de capacité relatif à un apprentissage reconnu dans la construction ou ceux détenteurs d'un certificat étranger équivalent.**

Art. 22 Logements à proximité des chantiers

1 **En principe, l'annexe 6 CN est applicable aux dispositions relatives aux logements à proximité des chantiers de travaux souterrains.**

2 **En cas de chantiers avec logements temporaires, les travailleurs ont droit à une chambre individuelle dans le cadre prévu dans l'annexe 6 CN.**

Chapitre 4 Dispositions finales

Art. 23 Durée de la convention complémentaire

1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2011, mais au plus tôt le jour de la déclaration de force obligatoire de la part du Conseil fédéral. Elle est valable jusqu'à l'expiration de la CN.

[4] Modifications selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013). Modifications selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

2 Les parties contractantes de la CN peuvent convenir de modifications ou d'adaptations de la présente convention complémentaire au cours de la durée de sa validité.

3 abrogée

Art. 24 Disposition transitoire pour repas et déplacement

Pour ce qui est des chantiers en cours au 1er janvier 2011, les réglementations spécifiques peuvent être maintenues jusqu'à leur achèvement.

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Pour Syna, syndicat interprofessionel
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Annexe 13

Convention complémentaire pour les «travaux spéciaux du génie civil»

13

Convention complémentaire pour les «travaux spéciaux du génie civil»

Les parties contractantes de la CN, s'appuyant sur l'art. 4 CN, concluent, pour tous les travaux spéciaux du génie civil, la convention complémentaire suivante :

1. Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire, selon l'art. 9 CN, fait partie intégrante de la CN et la complète ; en cas de doute, cette convention prime la CN.

Art. 2 Champ d'application

1 Territorial – genre d'entreprise : **cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers qui effectuent principalement – dans le champ d'application de la CN ou possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.**

2 Personnel : **cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier :**
a) les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II),
b) les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'excavateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).

3 Extension du champ d'application : l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN.

Art. 3 Respect général des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux spéciaux du génie civil, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

Art. 4 Application

1 La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de cette convention paritaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

2 La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation à l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN. Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

2. Au niveau matériel

Art. 5 Durée du travail

***1* Les dispositions de la CN sont applicables.**

***2* Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès :**
a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou
b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN.

Art. 6 Classes de salaire et zone de salaire

***1* En complément de l'art. 42 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes :**

Classe de salaire	*Conditions*
CE (Chef d'équipe)	**Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur.**
Q (Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel)	**Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc.**
A (Ouvrier qualifié)	**Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins** **1. en possession d'un certificat ou** **2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ;**

B (Travailleur avec connaissances professionnelles)	**Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.**
C (Travailleur sans connaissances professionnelles)	**Manœuvre spécialisé sans connaissances professionnelles (débutant, auxiliaire).**

2 **Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires de base** 2013[1] **(salaires mensuels et salaires horaires) de la zone BLEU au sens de l'art. 41 CN sont au minimum applicables** (entre parenthèses : depuis le 1er avril 2012) :

Zone	**Classes de salaire**				
	CE	**Q**	**A**	**B**	**C**
BLEU	**6056/34.40**	**5531/31.40**	**5327/30.25**	**4958/28.20**	**4459/25.35**
	(6026/34.25)	**(5503/31.25)**	**(5300/30.10)**	**(4933/28.05)**	**(4437/25.20)**

Art. 7 Suppléments de salaires

1 Travail du samedi : **le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés :**
a) 5 h (été) respectivement 6 h (hiver) jusqu'à 17 h : 50 %,
b) dès 17 h : 100 %.

2 Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux : **pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 5 h en été, respectivement 6 h en hiver) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100 % est payé.**

3 Heures de surveillance lors du pompage : **sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.**

Art. 8 Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage

1 Principe : **les dispositions de la CN sont valables, sous réserve des dispositions suivantes :**

2 Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible : **lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à :**
a) CHF 70.– par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc. ;

[1] Salaires de base 2013 : modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).
Salaires de base 2012 (entre parenthèses) : modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

b) CHF 37.50 par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner ;

c) remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2e classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque week-end, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa ;

d) si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments).

3 Remboursement des frais lors d'un retour journalier au lieu d'engagement : **pour autant qu'un retour journalier au lieu d'engagement soit possible, l'indemnité (indemnité forfaitaire pour le repas de midi) est de CHF 12.50 par jour de travail.**

4 Remboursement des frais effectifs : **si un travailleur fait valoir que ses indemnités au sens des al. 2 et 3 du présent article au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.**

Art. 9 Jours fériés

1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : **en application de l'art. 38 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.**

2 Indemnité forfaitaire : **les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour-cent de salaire (3 %).** L'indemnisation pour la perte de salaire lors de jours fériés légaux est ainsi entièrement compensée.

3. Dispositions finales

Art. 10 Durée de la convention

1 Entrée en vigueur : cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN et a en principe la même durée que celle-ci, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 Modifications : des changements éventuels ou des modifications de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN ainsi que par l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil.

3 Résiliation : cette convention complémentaire peut être résiliée en respectant un délai de dédite de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs conjointement avec l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil d'une part et/ou d'autre part, par les organisations de travailleurs, parties contractantes de la présente convention.

Annexe 14

Abrogée

Annexe 15

Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q ainsi que mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

15

Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

En application des art. 3, al. 1 et 42, al. 2, CN, la Commission paritaire suisse d'application (CPSA, remplace la CPPS depuis le 1er juillet 2006) fixe ce qui suit pour la classification dans les classes de salaire A et Q :

1. Classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Le catalogue au sens de l'art. 42, al. 2, CN comprend, pour le travailleur étant en possession d'un certificat de cours, les formations suivantes :

1.1 **Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction** au sens de l'art. 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) ;

1.2 **Machiniste avec le certificat final** selon le règlement d'examen des conducteurs de machines de chantier du 15 août 1988 **(y compris les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud) ;**

1.3 **Les participants aux modules de cours décidés par les partenaires sociaux dans le cadre du «Projet Espagne/Portugal», pour autant qu'ils aient suivi au moins 300 heures de cours.**

- **Les «Cours d'intégration» sont pris en compte pour 100 heures. Le reste du temps doit être consacré aux cours de perfectionnement des projets et/ou à des cours relatifs à l'artisanat de la construction.**
- **La fréquentation du cours doit être attestée.**
- **D'autres cours de l'artisanat de la construction qui ont été suivis à l'étranger peuvent être pris en compte s'ils sont équivalents.**
- **L'employeur doit donner son accord à la participation à des cours et modules. Il déterminera avec le travailleur les modules dont la fréquentation apparaît utile en raison des aptitudes requises et des besoins de l'entreprise. S'il a donné son accord de principe, il n'est pas autorisé à empêcher ou interdire le travailleur de suivre les cours dans le but que ce dernier ne soit pas en mesure d'attester les heures d'enseignement requises pour son attribution dans la classe de salaire A.**

1.4 **Travailleur ayant suivi les cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours nos 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE ;**

1.5 **Les personnes ayant suivi la formation de grutier au CF-SSE et réussi les examens.**
Le grutier titulaire d'un permis selon l'ordonnance sur les grues lorsqu'il travaille de manière plus qu'occasionnelle en tant que grutier.

- **S'il ne travaille qu'occasionnellement en tant que grutier, c'est-à-dire moins de 20 % des jours de travail, il a droit à la classe de salaire B.**
- **Employeurs et travailleurs doivent convenir par écrit au début de l'année s'il y a une activité occasionnelle.**

1.6 **Travailleur ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours nos 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE ;**

1.7 **Travailleur ayant suivi les cours de base 1 et 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon le nouveau programme de formation de juillet 1997 ;**

1.8 **Travailleur ayant fréquenté le cours[1] «maçons-frontaliers SIB-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) du «Progetto frontalieri dell'Edilizia» organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.**

2. Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)

2.1 **Formations professionnelles des métiers de la construction selon l'OFFT. Travailleur ayant un Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses[2] (l'apprentissage compte comme activité) dans les métiers suivants :**
– maçon
– constructeur de routes
– paveur
– foreur
– tailleur de pierre/marbrier

2.2 **Formations professionnelles selon l'OFFT exercées dans le cadre des ateliers d'entreprises du secteur principal de la construction pour autant que ces derniers soient soumis à la CN. Travailleur ayant un CFC et une activité de 3 ans sur des chantiers suisses dans sa profession[3] (l'apprentissage compte comme activité), pour autant que le métier appris soit exercé dans l'entreprise de construction.**

Par exemple :
– mécanicien-électricien
– mécanicien
– serrurier-tuyauteur
– conducteur de camion
– menuisier
– charpentier

2.3 **Travailleur ayant un CFC selon 2.1 et 2.2 du présent catalogue après un apprentissage complémentaire et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses[2].**

[1] Selon la pratique constante de la CPSA sur la classification dans la classe de salaire A, l'employeur doit donner son accord au travailleur pour la fréquentation du cours.
[2] Avec l'adaptation à l'art. 42, al. 1, CN l'exigence «chantiers suisses» a été supprimée : Modification selon la convention complémentaire du 14 avril 2008, en vigueur depuis le 1er mai 2008 ; extension en vigueur depuis le 1er octobre 2008 selon l'ACF du 22 septembre 2008.
[3] Erreur de traduction du texte en allemand de l'ACF du 10 novembre 1998. Traduction correcte «une activité de 3 ans dans sa profession».

***2.4* Travailleur ayant un certificat de capacité professionnelle étranger : voir le mémento pour la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers de la CPSA (annexe à ce catalogue).**

***2.5* Travailleur ayant une attestation professionnelle de «scieur de béton»** au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 11 mai 1992.

2.6 Travailleur ayant une attestation professionnelle de «chef monteur en échafaudage» au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 10 août 1992.

Mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

1. Critères de reconnaissance pour la classification à la classe de salaire Q

– durée de formation de 3 ans,
– une partie théorique/scolaire et pratique ont dû être suivies,
– la formation s'est terminée par un examen reconnu du droit public.

2. Qualifications existantes reconnues équivalentes

***2.1* Allemagne/Autriche**
– la formation dans un métier du secteur principal de la construction est équivalente.

***2.2* Italie**
– le certificat de la «Scuola tecnica» et une année de pratique sur les chantiers suisses est équivalent.

***2.3* Danemark**
– le certificat de fin d'apprentissage de maçon (Murerfagets Faellesudvalg) du Ministère de l'Education est équivalent.

3. Procédure en cas de doute

Dans les cas où la formation et la pratique sont douteuses, respectivement lorsqu'un certificat d'un autre pays est présenté, nous vous recommandons la procédure suivante :
– exiger une copie du certificat ainsi qu'une traduction authentifiée (à procurer par le travailleur),
– selon possibilité, demander les règlements de formation et d'examen, éventuellement les objectifs d'enseignement et le plan horaire, etc. (à procurer par le travailleur),
– remettre les documents à l'OFFT, Division de la formation professionnelle, Effingerstrasse 27, 3003 Berne, et demander un jugement d'équivalence.

Annexe 16

Directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse

16

Directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction en Suisse

Directive réglementant les conditions d'autorisation du travail par équipes au sens de l'art. 25, al. 10, CN.

1. Travail par équipes

1.1 Définition
Le travail par équipes est un système d'exécution des tâches dans lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs sont mobilisés à tour de rôle sur le même lieu de travail afin d'y assurer un roulement.

1.2 Champ d'application
La présente directive vaut pour toutes les entreprises et tous les travailleurs soumis au champ d'application de la CN (cf. art. 2 CN).

1.3 Durée minimale sans autorisation
Le travail par équipes jusqu'à une semaine n'est pas soumis à cette directive et ne requiert pas d'autorisation ; il doit cependant être annoncé avant son début à la commission professionnelle paritaire compétente.

1.4 Réserve concernant les travaux souterrains
Cette directive ne s'applique pas aux «travaux souterrains» (art. 58 CN). Pour les travaux souterrains, seules sont déterminantes les réglementations de l'annexe 12 CN ; son application est du ressort de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS).

1.5 Dispositions de la CN
Les dispositions de la CN concernant le calendrier de la durée du travail doivent être respectées (art. 25ss CN).

2. Demande d'autorisation pour le travail par équipes

2.1 Forme écrite

2.1.1 En général : la demande d'autorisation d'un programme de travail par équipes doit être adressée par écrit dans les délais prescrits – accompagnée des autres documents nécessaires – à la commission professionnelle paritaire.

2.1.2 Formulaires : on peut se servir des formulaires types de la CPSA spécialement conçus à cet effet.

2.1.3 Demande correcte : l'entreprise supporte les conséquences d'un traitement retardé dû à une motivation insuffisante et/ou à des documents incomplets. Les formulaires et la directive seront mis à disposition par la CPSA.

2.2 Délai limite pour le dépôt de la demande

2.2.1 En général : la demande doit parvenir à la commission professionnelle paritaire compétente au plus tard deux semaines avant le début des travaux. Elle statue dans un délai d'une semaine.

2.2.2 Exceptions : lorsqu'une demande est déposée après ce délai – mais avant le début des travaux – le requérant doit l'accompagner d'une explication crédible stipulant qu'il ne lui a pas été possible de la présenter dans les délais impartis en raison de circonstances dont il n'est pas responsable.

2.3 Motivation de la demande

2.3.1 En général : le requérant doit motiver sa demande. Il doit aussi garantir de manière vérifiable qu'il respectera les critères définis au ch. 3 de la présente directive.

3. Conditions requises pour le travail par équipes

3.1 Nécessité spécifique à l'ouvrage (1er critère)

3.1.1 Nécessité spécifique à l'ouvrage : le requérant doit prouver à la commission professionnelle paritaire compétente que le travail par équipes est nécessaire à la réalisation de l'ouvrage, défini avec précision.

3.1.2 Intérêt public : l'état de nécessité spécifique à l'ouvrage est réputé établi lorsque le requérant fait valoir l'existence d'un intérêt public prépondérant ou tout autre argument probant à l'appui du caractère indispensable du travail par équipes, tels que des raisons climatiques, géologiques ou techniques.

3.1.3 Délais de construction impartis : les raisons de délais invoquées par un maître d'ouvrage pour justifier le recours au travail par équipes qui ne sont pas fondées sur une nécessité spécifique à l'ouvrage, sont d'emblée considérées comme irrecevables pour motiver une autorisation.

3.2 Plan d'équipes (2e critère)

3.2.1 Plan d'équipes – en général : le plan d'équipes répartit la durée du travail en cinq engagements par semaine et par équipe ; l'art. 27 CN doit être respecté. Dans des cas d'exception, la CPP peut autoriser cinq engagements par semaine avec un rythme d'équipes maximal de 20 jours de travail par quatre semaines.

3.2.2 Plan d'équipes – demande : le requérant doit expliquer avec précision la façon dont il compte organiser le travail par équipes. A cette fin, il présente un plan indiquant le nombre d'équipes tournantes, leurs horaires et les durées hebdomadaires qui en résultent pour chaque équipe.

3.2.3 Plan d'affectation : dans le cadre du plan d'équipes, le requérant doit fournir un plan d'affectation indiquant le nombre des travailleurs répartis entre les différentes équipes. Il indiquera aussi le rythme de rotation auquel l'entreprise prévoit de soumettre le personnel concerné, en tenant compte qu'un changement d'équipes doit avoir lieu au plus tard après six semaines. La CPP peut exiger une liste nominative.

3.2.4 Durée maximale du travail par équipes : la demande doit également mentionner la durée totale prévue pour ce travail par équipes. En fonction de l'ouvrage, la commission professionnelle paritaire peut autoriser ce travail pendant une durée d'un an au maximum. Pour une période plus longue, le requérant doit demander à temps une nouvelle autorisation.

3.3 Autorisations exigées par la loi sur le travail (LTr) (3e critère)

3.3.1 Loi sur le travail : lorsque la loi sur le travail prescrit une autorisation officielle (p. ex. pour le travail de nuit), cette autorisation constitue ipso facto une condition préalable pour l'octroi de l'autorisation du travail par équipes par la commission professionnelle paritaire ; elle doit donc accompagner la demande d'autorisation.

4. Commission professionnelle paritaire

4.1 Compétence
La Commission professionnelle paritaire du lieu de l'ouvrage (lieu de prestation) est compétente pour l'exécution de cette directive, en particulier pour l'octroi de l'autorisation du travail par équipes. Lorsque le siège de l'entreprise est situé hors de son territoire de compétence, elle informe la commission professionnelle paritaire de la région où se trouve le siège.

4.2 Ouvrages transfrontaliers
Si en raison de son extension au-delà des frontières d'un canton ou d'une section, un ouvrage nécessite l'approbation de deux ou de plusieurs commissions professionnelles paritaires, celles-ci sont tenues de coordonner leurs procédures. Elles adapteront leur procédure réciproque pour l'octroi des autorisations, sauf si des raisons matérielles justifient un traitement différencié. Les commissions professionnelles paritaires doivent désigner parmi elles une commission responsable en matière de procédure et d'autorisation.

4.3 Violation de la directive
Si du travail par équipes est effectué sans l'autorisation de la commission professionnelle paritaire ou si une entreprise s'écarte du plan d'équipes qui a été approuvé, la commission peut faire usage des moyens de sanctions prévus à l'article 79 CN.

5. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur en même temps que la CN.

Annexe 17

Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton

20 avril 2004[1]

L'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du béton ASFS, avec l'assentiment de la Société Suisse des Entrepreneurs, conclut avec les organisations de travailleurs de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN) pour le secteur du sciage de béton, la convention complémentaire suivante à la CN.

Chapitre 1 Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

En tant que convention collective de travail, **cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète** au sens de l'art. 9 CN. **Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN,** respectivement la convention collective de travail locale correspondante **est applicable.**

Art. 2 Champ d'application

1 Du point de vue territorial et du genre d'entreprise : **cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises de la Confédération suisse. Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de sciage du béton** (en ce qui concerne les différentes activités, voir le procès-verbal additionnel relatif à l'art 2 CN, annexe 7). Cette convention complémentaire s'applique également aux entreprises de sciage du béton étrangères, qui effectuent des travaux en Suisse ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire et les entreprises de sous-traitance, qui emploient du personnel dans cette branche.

2 Du point de vue personnel : **cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs des entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement).**

3 Extension du champ d'application : l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN.

Art. 3 Exécution

Les dispositions de la CN s'appliquent à la mise en œuvre, l'observation et le contrôle de la présente convention complémentaire ainsi qu'au fonds de formation et d'exécution[2].

[1] Remarque : Première convention complémentaire du 20 avril 2004, en vigueur depuis le 1er janvier 2005 ; extension en vigueur depuis le 1er avril 2005 (ACF du 3 mars 2005).

[2] Aujourd'hui : Parifonds Construction, adaptation à l'art. 8 CN 2008 selon la convention complémentaire du 11 septembre 2009, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 ; extension en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (ACF du 7 décembre 2009).

Art. 4 Durée du travail et durée des déplacements

1 **A cause des conditions particulières existantes dans le secteur du sciage du béton, les articles de la CN correspondants au temps de travail (art. 23, 24 et 54) sont remplacés, respectivement complétés, par les dispositions suivantes :**

2 **Le temps de travail nominal pour le personnel de chantier de construction est de 2030 heures. Les conditions de temps de travail selon la CN valent pour les autres travailleurs.**

3 **Pour les travailleurs qui rejoignent leur lieu de travail (chantier) à partir du dépôt ou de leur domicile, et/ou qui rentrent de ce même lieu de travail au dépôt ou à leur domicile, le temps de travail sur le lieu de travail équivaut au temps de travail nominal dans le sens l'al. 2.**

4 **Le temps de déplacement, dépendant de la distance du lieu de travail (chantier) à l'entreprise (dépôt de celle-ci), est indemnisé au forfait de la manière suivante :**

	Distance entre l'entreprise et le lieu de travail (à vol d'oiseau)	Aller simple CHF	Aller et retour CHF
A	Moins de 10 km	6.–	12.–
B	10 jusqu'à 15 km	12.–	24.–
C	15 jusqu'à 25 km	18.–	36.–
D	25 jusqu'à 50 km	24.–	48.–
E	Plus de 50 km	A considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2	A considérer comme temps de travail nominal selon l'al. 2

5 **Sont à considérer également comme temps de travail nominal selon l'al. 2 :**
- **les travaux de préparation ou de finition au dépôt**
- **le temps de déplacement entre deux ou plusieurs lieux de travail au cours de la même journée.**

6 **Le temps de travail annuel, temps de déplacement inclus, est de 2300 heures (valent pour le calcul du total des heures : CHF 24.– d'indemnité de déplacement pris pour 1 heure de temps de déplacement, CHF 12.– pris pour ½ heure, etc.).**

7 **La distance effective peut-être considérée dans les régions montagneuses et limitrophes.**

Art. 5 Classes de salaire et zones de salaire

1 **En complément de l'art 42 CN, le personnel est réparti dans les classes de salaire suivantes :**

Classes de salaire	*Description*
CE (chef d'équipe)	**Conditions préalables selon la classe de salaire Q, de plus direction de deux groupes ou plus dans la préparation du travail (PREPA).**
Q (scieur/euse de béton/ opérateur/ trice de sciage d'édifice)	**Scieur de béton avec certificat fédéral selon le règlement d'examen du 11.05.92 ou opérateur/ opératrice de sciage d'édifice avec certificat fédéral ou formation équivalente.**

A (opérateur/trice de sciage de béton)	**Ouvrier du bâtiment spécialisé avec expérience professionnelle correspondante avec au moins deux cours de base ASFS suivi selon l'ancien concept, respectivement trois cours de base ASFS selon le concept de formation 97.**
B (scieur/euse de béton sans certificat professionnel)	**Ouvrier du bâtiment avec connaissances professionnelles dans le secteur du sciage du béton, sans certificat professionnel propre au secteur du bâtiment, qui a été promu de la classe de salaire C à la classe de salaire B (en cas de changement d'emploi vers une autre entreprise, les salariés gardent leur répartition dans la classe de salaire B)**.
C (ouvrier du bâtiment)	**Ouvrier du bâtiment sans connaissances particulières dans le secteur du sciage de béton.**

***2 Salaire de base*[3] *:* en dérogation à l'art. 41 CN, les salaires de base suivants sont valables au minimum pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire :**

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6312/37.30	5611/33.15	5402/31.95	5091/30.10	4530/26.80
	(6281/37.15)	(5583/33.00)	(5375/31.80)	(5066/29.95)	(4507/26.65)
BLEU	6056/35.80	5531/32.70	5327/31.50	4958/29.30	4459/26.35
	(6026/35.60)	(5503/32.55)	(5300/31.35)	(4933/29.15)	(4437/26.25)

***3 Zones de salaire :* la ville de Berne ainsi que les cantons de Genève, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud et Zurich appartiennent à la zone ROUGE. Les autres régions appartiennent à la zone BLEU.**

***4* Les salaires du personnel restant (dépôt,** bureau, **etc.) sont fixés individuellement dans le contrat de travail personnel.**

Art. 6 Suppléments de salaires

En complément à l'art. 56 CN, un supplément de salaire de 30 % est à verser le samedi.

Art. 7 Indemnités des frais

***1 Indemnité des repas :* en modification de l'art. 60 CN, tous les salariés travaillant sur des chantiers bénéficient d'une indemnité de CHF 15.– par repas principal.**

[3] Salaires de base 2013 : modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

Salaires de base 2012 (entre parenthèses) : modification selon la convention complémentaire du 28 mars 2012, en vigueur depuis le 1er avril 2012 ; extension en vigueur depuis le 1er février 2013 (ACF du 15 janvier 2013).

Les salaires de base 2009 restent inchangés en 2010 et 2011.

D'éventuelles indemnités plus élevées selon des accords locaux/régionaux restent réservées.

2 Frais de nuitée : **l'employeur peut ordonner la nuitée sur le lieu de travail en cas de travaux extérieurs. Le couchage ainsi que le petit déjeuneur sont remboursés séparément par l'employeur sur la base des dépenses effectives.**

Chapitre 3 Dispositions finales

Art. 8 Durée de la convention

1 Entrée en vigueur : cette convention complémentaire entre en vigueur au 1er janvier 2005. Elle a en principe la même durée que la CN, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

2 Modifications : d'éventuelles modifications ou adaptations de cette convention complémentaire peuvent être convenues pendant sa durée par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS avec les organisations de travailleurs de la CN sous approbation de la Société Suisse des Entrepreneurs.

3 Résiliation : cette convention complémentaire peut être dénoncée, en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'une année, d'une part par l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS et/ou d'autre part par les organisations de travailleurs participants à cette convention complémentaire.

Pour l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage du Béton ASFS
W. Autenried, D. Andreoli, M. Dättwyler

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs SSE
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H.U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

Pour syna, syndicat interprofessionel
P. Scola, M. Haas, E. Favre

Annexe 18

Convention complémentaire «Genève»

Convention complémentaire «Genève» à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2012–2015)

11 juin 2009[1]

En dérogation aux art. 8, 23, al. 2, let. b, 24, al. 2 et 60, al. 2 de la CN, les dispositions suivantes sont applicables dans le canton de Genève :

Art. 1 Dispositions matérielles

1. Pause : une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.
a) Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
b) Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13e salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
c) Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
d) Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.

2. Sur le territoire du canton de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à CHF 23[2].

3. Catégories de salaires
a) Les machinistes I (conducteurs de petites machines, conducteurs d'engins de terrassement jusqu'à 6 tonnes, conducteurs de grues légères) au salaire minimal B, majoré de 5 % (classe B1 : soit CHF 5346/30.40), quelle que soit leur activité[2].
b) Les machinistes II (conducteurs d'engins de terrassement dès 6 tonnes, chauffeurs) sont intégrés au salaire minimal de la classe A.
c) Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe Q.

4. Jours fériés et fermeture générale des chantiers
a) Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 38, al. 2, CN, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants :
1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Jeûne genevois, Noël et le 31 Décembre.
b) Le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.
c) Lorsqu'un jour férié indemnisable coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour de congé indemnisé. Le paiement des jours fériés se fait à la fin du mois correspondant.
d) Fermeture générale des chantiers :
Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et

[1] Remarque : Première convention complémentaire du 11 juin 2009, en vigueur depuis le 11 juin 2009 ; extension en vigueur depuis le 1er octobre 2009 (ACF du 7 septembre 2009).

[2] Modification selon la convention complémentaire du 24 octobre 2012, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ; extension en vigueur depuis le 1er septembre 2013 (ACF du 26 juillet 2013).

le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.

Art. 2 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

1. **Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :**
   a) 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13e salaire non compris),
   b) 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13e salaire non compris).
2. **La contribution patronale est fixée à 0,3 % des salaires bruts soumis AVS (13e salaire non compris).**
3. **L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :**
   a) à couvrir les coûts de l'application de la CN,
   b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
   c) aux prestations et aides sociales,
   d) à la formation et au perfectionnement professionnels,
   e) aux frais de traduction et d'impression,
   f) au recrutement et à l'encouragement de la relève professionnelle,
   g) à la santé et à la sécurité au travail.
4. **Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b, al. 1, du CO.**

Art. 3 Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève

La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.

Art. 4 Adaptation à la CN 2012–2015

Les parties contractantes s'engagent à négocier, par étapes, pour éliminer, à terme, les différences avec la CN 2012–2015, avec garantie du maintien des acquis des travailleurs.

Texte : La convention complémentaire «Genève» à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2012–2015) est imprimée en allemand, français et italien. En cas de contestation, le texte français fait foi.

Zurich/Berne/Genève, le 11 juin 2009

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Pour le syndicat Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Pelizzari (Genève)

Pour syna, syndicat interprofessionel
E. Zülle, K. Regotz, P. Reale (Genève)

CINQUIÈME PARTIE : Adresses des commissions paritaires du secteur principal de la construction

Commissions professionnelles paritaires locales (CPP) dans les cantons

Vous trouvez d'autres données dans la rubrique «contact» du site www.cpsa-construction.ch

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
AG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe **Kanton Aargau**	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062 834 82 82 062 834 82 85
AI **AR**	Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider **Appenzell**	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071 227 68 48 071 227 68 49
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe **Bern**	Florastrasse 13 Postfach 19 3000 Bern 6	031 350 51 80 031 351 80 61
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe **Biel-Seeland**	Florastrasse 13 Postfach 19 3000 Bern 6	031 350 51 80 031 351 80 61
BE	Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du **Jura bernois**	Route de Sorvilier 21 2735 Bévilard	032 492 70 07 032 492 70 34
BL **BS**	Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der **Region Basel**	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1	061 826 98 24 061 826 98 28
FR	Commission paritaire professionnelle de la construction et du génie civil dans le **canton de Fribourg**	29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez	026 460 80 23 026 460 80 25
GE	Commission paritaire **genevoise** du Gros œuvre (CPGO)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022 949 18 18 022 949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe des **Kantons Glarus**	Lämmlibrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	071 446 98 41 071 446 98 44

GR	Kantonale Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe **Graubünden**	Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur	081 257 08 00 081 257 08 09
JU	Commission paritaire **jurassienne** du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2, 2900 Porrentruy	032 465 15 75 032 465 15 72
LU	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kanton Luzern**	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
NE	Commission Paritaire **neuchâteloise** de la maçonnerie et du génie civil	Les Longues Raies 13 Case postale 148 2013 Colombier	032 843 41 32 032 843 41 31
OW **NW**	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kantone Ob- und Nidwalden**	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe **St. Gallen**	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071 227 68 48 071 227 68 49
SH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe **Kanton Schaffhausen**	Postfach 280 8203 Schaffhausen	052 625 97 41 052 625 97 49
SO	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des **Kantons Solothurn**	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn	032 622 64 11 032 623 45 35
SZ	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kanton Schwyz**	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
TG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des **Kantons Thurgau**	Thomas-Bornhauser-Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden	071 622 36 22 071 622 36 25
TI	Commissione professionale paritetica dell'edilizia e del genio civile del **Cantone Ticino**	Viale Portone 4 Casella postale n 1220 6501 Bellinzona	091 821 10 60 091 825 48 45
UR	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kanton Uri**	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
VD	Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du **canton de Vaud**	En Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021 802 88 88 021 802 88 80

VS	Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du **canton du Valais**	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	027 327 32 65 027 327 32 81
ZG	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kanton Zug**	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041 360 23 23 041 360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe **Kanton Zürich**	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	044 385 90 80 044 385 90 81

Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains CPPTS

(annexe 12 à la CN)

Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) **pkut@baumeister.ch**	Weinbergstrasse 49 Case postale 8042 Zurich	044 258 83 16 044 258 83 21

Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction CPSA

(art. 13 et 13bis CN)

Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) **info@cpsa-construction.ch** **www.cpsa-construction.ch**	Weinbergstrasse 49 Case postale 8042 Zurich	044 258 84 84 044 258 84 85

Vous trouvez d'autres informations concernant la CN étendue et des questions d'application sur le site www.cpsa-construction.ch

Notes