

Secteur principal de la
construction en Suisse

Convention des cadres de la construction

Convention collective
de travail des cadres de
la construction

(contremaîtres et chefs d'atelier)

2008

SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

Weinbergstrasse 49, case postale
8042 Zurich
Téléphone 044 258 81 11, Fax 044 258 83 35
www.sse-sbv-ssic.ch

CADRES DE LA CONSTRUCTION SUISSE

Mühlegasse 10, case postale
4603 Olten
Téléphone 062 205 55 05, Fax 062 205 55 01
www.baukader.ch

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES

Boulevard de Grancy 37
1006 Lausanne
Téléphone 021 625 78 32, Fax 021 625 78 39
www.cadres.ch

Photo de couverture: Chantier à la gare centrale de Berne

CONVENTION DES CADRES DE LA CONSTRUCTION 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES

CADRES DE LA CONSTRUCTION

(contremaîtres et chefs d'atelier)

Texte

La convention des cadres de la construction est imprimée
en allemand, français et italien.

En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

Sommaire

Chapitre 1	Champ d'application	6
Art. 1	Relatif au territoire	6
Art. 2	Relatif au genre d'entreprise	6
Art. 3	Relatif au personnel.....	7
Chapitre 2	Dispositions matérielles (dispositions relatives au contrat de travail).....	8
Art. 4	Principe	8
Art. 5	Temps d'essai.....	8
Art. 6	Résiliation du contrat de travail de durée indéterminée.....	8
Art. 7	Définition du «temps de travail»	9
Art. 8	Durée annuelle du travail (total des heures annuelles), durée hebdomadaire, heures supplémentaires, etc.	9
Art. 9	Absences de courte durée	13
Art. 10	Salaire, 13 ^{ème} mois de salaire, indemnité pour les jours fériés	14
Art. 11	Travail du samedi, de nuit, du dimanche et par équipes.....	15
Art. 12	Indemnités de déplacement.....	17
Art. 13	Utilisation du véhicule privé et service en tant que chauffeur.....	18
Art. 14	Salaire en cas d'empêchement de travailler (articles 324a et 324b CO).....	18
Art. 15	Service militaire, service civil et protection civile	21
Art. 16	Vacances	21
Art. 17	Droit au salaire en cas de décès	22
Art. 18	Perfectionnement professionnel.....	22
Art. 19	Prévoyance en faveur du personnel.....	23
Art. 20	Retraite anticipée	23
Chapitre 3	Dispositions obligatoires	23
Art. 21	Autres CCT et déclaration d'extension	23
Art. 22	Négociations pendant la durée de la convention.....	24
Art. 23	Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC)	25
Art. 24	Médiation.....	25
Art. 25	Paix absolue du travail	26
Art. 26	Financement de l'application	26
Art. 27	Conventions complémentaires.....	27
Art. 28	Loi sur la participation et sécurité au travail.....	27
Art. 29	Autres prescriptions légales	28
Art. 30	For	28
Art. 31	Entrée en vigueur, durée et modification de la convention	28

Annexe 1	Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction.....	29
Chapitre 1	But, champ d'application, définitions.....	29
Art. 1	But.....	29
Art. 2	Champ d'application.....	29
Art. 3	Définition de la loi sur la participation.....	29
Chapitre 2	Partie information.....	30
Art. 4	Objet de l'information et mise en pratique.....	30
Chapitre 3	Sécurité au travail et protection de la santé.....	30
Art. 5	Principe.....	30
Art. 6	Droits et obligations de l'employeur.....	31
Art. 7	Droits et obligations du travailleur.....	31
Art. 8	Visites de l'entreprise.....	32
Art. 9	Recherche d'informations.....	32
Art. 10	Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé.....	32
Chapitre 4	Situations spéciales dans les entreprises.....	33
Section 1	Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise.....	33
Art. 11	Heures supplémentaires.....	33
Art. 12	Travail à la tâche.....	33
Art. 13	Rentiers AVS, retraités et auxiliaires.....	33
Section 2	Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise.....	33
Art. 14	Principe.....	33
Art. 15	Introduction de la réduction de l'horaire de travail.....	33
Art. 16	Indemnité et exercice du droit à l'indemnité.....	34
Art. 17	Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise.....	34
Art. 18	Egalité de traitement des personnes occupées.....	34
Art. 19	Droit au salaire.....	34
Art. 20	Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise.....	34
Art. 21	Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.....	35

Art. 22	Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants	35
Art. 23	Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances.....	35
Section 3	Transfert d'entreprise et licenciement collectif.....	35
Art. 24	Définitions.....	35
Art. 25	Consultation des travailleurs et obligation d'informer.....	36
Art. 26	Critères à observer en cas de licenciement collectif.....	37
Art. 27	Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale	37
Art. 28	Plan social	37
Chapitre 5	Représentation des travailleurs	37
Art. 29	Constitution d'une représentation des travailleurs.....	37
Art. 30	Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux.....	38
Art. 31	Droits et obligations de la représentation des travailleurs	38
Art. 32	Collaboration	39
Chapitre 6	Dispositions finales	39
Art. 33	Divergences d'opinions	39
Art. 34	Entrée en vigueur et durée	40
Annexe 2	Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la CCT	41
Art. 1	Pouvoir	41
Art. 2	Tâches.....	41
Art. 3	Procédures	41
Art. 4	Sanctions.....	42
Annexe 3	Répartition des zones de salaires.....	43

NB: Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi. Le terme «travailleur» désigne les contremaîtres et les chefs d'atelier. Tous les termes en relation avec le mariage (mariage, conjoint, marié, etc.) incluent aussi les partenariats enregistrés au sens de la loi (LPart). Pour faciliter la lecture, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux genres.

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)

d'une part et

Cadres de la Construction Suisse (Fédération suisse des cadres de la construction) et l'Association Suisse des Cadres (ASC),

d'autre part,

en vue

- de résoudre en commun et dans le sens d'un vrai partenariat les problèmes qui se posent au secteur principal de la construction et de se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi,
- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels à tous les niveaux dans le but d'améliorer l'image des métiers de la construction,
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels en tenant compte de l'évolution de la technique, de la sécurité au travail et de la conduite des hommes; les parties de la présente convention des cadres de la construction organisent, tout en conservant leur autonomie propre, des cours, des programmes de formation etc. et déterminent dans des conventions spéciales les modalités de leur collaboration, de l'organisation, du financement, etc.,
- d'améliorer l'aménagement des places de travail, les conditions de travail et la prévoyance des risques,
- de promouvoir l'adoption et l'application de conditions de soumission modernes, de lutter contre la concurrence déloyale, contre les structures de prix inadaptées et contre les pratiques néfastes pour la profession et de garantir des délais de construction convenables,
- de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles et de tenir compte de la situation des cadres dans les entreprises de construction,
- d'aborder ensemble des questions d'intérêt commun dans l'intention de trouver des solutions appropriées,

concluent la convention collective de travail ci-après*:

* Adopté par L'Assemblée des délégués de la SSE le 18 septembre 2007 ainsi que par les organes compétents de Cadres de la Construction Suisse et de l'Association Suisse des Cadres.

Chapitre 1 Champ d'application

Art. 1 Relatif au territoire

La convention des cadres de la construction s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse, à l'exception du canton de Genève. Ce dernier sera inclus dans le champ d'application au moyen d'une confirmation, si les parties de la présente convention reçoivent une demande en ce sens.

Art. 2 Relatif au genre d'entreprise

2.1 En général

La convention des cadres de la construction s'applique à toutes les entreprises suisses et étrangères travaillant sur le territoire suisse, y compris aux parties d'entreprises, aux sous-traitants et aux tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs et qui ont une activité commerciale, notamment dans les secteurs suivants:

- a) bâtiment, génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), travaux souterrains et construction de routes (y compris pose de revêtements);
- b) terrassement, démolition, exploitation de décharges et recyclage;
- c) taille de pierre, exploitation de carrières, pavage;
- d) marbrerie du bâtiment;
- e) échafaudages, travaux de façades et isolation de façades, à l'exception des 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 des fondations et des soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique);
- f) isolation et étanchéité de l'enveloppe du bâtiment au sens large et travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains;
- g) injection de béton, assainissement du béton, forage et sciage du béton;
- h) asphaltage et chapes;
- i) aménagement et entretien paysager, pour autant que l'entreprise effectue des travaux inclus dans le champ d'application de la présente convention relatif au genre d'entreprise, tels que travaux de construction, de mise en forme, de maçonnerie, etc.;
- j) extraction de sable et de gravier;
- k) transport de et aux chantiers ainsi que fabrication et transport de matériaux de construction stockables avec ses propres collaborateurs ou chauffeurs, pour autant qu'ils ne soient pas soumis à une autre CCT.

2.2 En cas de doute

Les règles suivantes sont valables lorsque l'assujettissement à la présente convention n'est pas clair:

- a) lorsque la présente convention est en concurrence avec une convention collective de travail non étendue, la convention des cadres de la construction doit être appliquée;

- b) lorsque la présente convention est en concurrence avec une convention collective de travail étendue, les parties contractantes chercheront à conclure un accord sous la forme d'un accord de délimitation;
- c) lorsqu'une entreprise visée à l'article 2.1 de la présente convention a déjà conclu une convention collective de travail interne par le passé, les parties contractantes de la convention des cadres de la construction peuvent conclure des accords de délimitation avec les signataires de cette convention interne.

2.3 Personnel des bailleurs de services et des sous-traitants

Les dispositions suivantes s'appliquent aux bailleurs de services et aux sous-traitants en sus de la loi sur le service de l'emploi et la location de services⁽¹⁾:

- a) lorsqu'une entreprise soumise à la présente convention (première entreprise) recourt à du personnel soumis à la présente convention et fourni par une entreprise tierce (bailleur de services), les conditions de travail de la convention des cadres de la construction sont intégralement applicables;
- b) la présente convention s'applique aussi lorsque la première entreprise mandate une autre entreprise (sous-traitant); le bailleur de services et le sous-traitant doivent confirmer par écrit à la première entreprise que les dispositions relatives au contrat de travail sont respectées.

Art. 3 Relatif au personnel

3.1 Définition des termes «contremaître» et «chef d'atelier»

Seul est considéré comme contremaître ou chef d'atelier le travailleur qui remplit les conditions suivantes:

- a) avoir réussi un examen professionnel ou
- b) être ou avoir été expressément désigné comme tel par l'employeur au vu de ses capacités et de ses prestations.

3.2 Portée du champ d'application relatif au personnel

La présente convention s'applique aux contremaîtres et aux chefs d'atelier qui travaillent dans une entreprise visée à l'article 2 de la convention des cadres de la construction.

3.3 Exclusion du champ d'application

Les contremaîtres et les chefs d'atelier qui exercent une fonction d'employeur ou de direction sont exclus du champ d'application de la présente convention.

¹ Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, RS 823.11.

Chapitre 2 Dispositions matérielles (dispositions relatives au contrat de travail)

Art. 4 Principe

4.1 Contrat individuel de travail stipulé par écrit

L'entreprise conclut un contrat de travail écrit avec le travailleur. Les parties contractantes de la présente convention distribuent à cet effet un modèle de contrat de travail dont elles recommandent l'utilisation pour l'établissement des contrats individuels de travail.

4.2 Dispositions dérogatoires

A défaut d'un contrat individuel de travail stipulé par écrit, les dispositions de la présente convention s'appliquent. Un contrat individuel de travail peut toutefois prévoir des dispositions qui divergent de la présente convention sur le plan matériel pour autant que, globalement, la nouvelle solution ne soit pas moins favorable que celle prévue par la convention des cadres de la construction.

Art. 5 Temps d'essai

Le temps d'essai est de trois mois. Pendant cette période, le contrat de travail peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours. Au surplus, les dispositions prévues à l'article 335b du CO s'appliquent.

Art. 6 Résiliation du contrat de travail de durée indéterminée

6.1 Délais de congé ordinaires

A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois, en observant les délais de congé ci-après:

- a) au cours de la première année de service: 1 mois;
- b) dès la deuxième année de service: 3 mois.

6.2 Modification des délais de congé

Les délais de congé prévus à l'article 6.1 de la présente convention peuvent être modifiés et notamment prolongés par un accord écrit, dans les limites prévues par la loi.

6.3 Résiliation injustifiée et non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Les dispositions des articles 337c et 337d du CO s'appliquent en cas de résiliation injustifiée, ainsi que de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi. Au surplus, les articles 337 ss. du CO concernant la résiliation immédiate du contrat de travail s'appliquent.

6.4 Protection contre le licenciement

6.4.1 Maladie ou accident avant le licenciement

Le contrat du travailleur en incapacité de travail totale ou partielle pour cause de maladie ou d'accident ne peut être résilié:

- a) pendant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service;
- b) pendant 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service;
- c) tant que des indemnités journalières lui sont versées, à partir de la 6^{ème} année de service ou s'il a plus de 45 ans révolus.

6.4.2 Maladie ou accident après le licenciement

Si le travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant le délai de congé, ce délai est suspendu comme suit en vertu de l'article 336c alinéa 2 du CO:

- a) pendant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service;
- b) pendant 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service;
- c) pendant 180 jours dès la 6^{ème} année de service.

Art. 7 Définition du «temps de travail»*

7.1 Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'entreprise.

7.2 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. 12.3 de la convention des cadres de la construction est applicable;
- b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

7.3 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.

7.4 Obligation de négocier des parties contractantes

Les parties contractantes s'obligent à ouvrir rapidement des négociations sur les dispositions de la présente convention relatives au temps de travail en cas de modification des dispositions de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN) régissant le temps de travail.

Art. 8 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles), durée hebdomadaire, heures supplémentaires, etc.*

8.1 Détermination du temps de travail (total des heures annuelles),

8.1.1 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

* valable à partir du 1^{er} janvier 2009 selon la convention complémentaire du 15 octobre 2008.

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, maladie, accident, jours de service de protection civile, etc.).

- 8.1.2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2'112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.
- 8.1.3 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.
- 8.1.4 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 art. 8.1.2.
- 8.1.5 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

8.2 Durée hebdomadaire du travail²

8.2.1 Calendrier de la durée du travail

La durée normale du travail est fixée dans un calendrier de la durée du travail. S'il existe une Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), la conception et les modifications du calendrier de la durée du travail s'orientent d'après les dispositions de cette convention collective de travail. A défaut d'une telle convention, l'entreprise doit établir un calendrier de la durée du travail.

8.2.2 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).

8.2.3 Dérogation

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'art. 8.2.2 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.

² Réglementation du travail par équipes: cf. art. 11.4 de cette convention.

8.2.4 Modalités

La modification après coup du calendrier de la durée du travail selon art. 8.2.3 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.

8.2.5 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.

8.2.6 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.

8.3 Jours chômés

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

8.3.2 Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'art. 8.3.1 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.

8.3.3 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) demeurent réservés.

8.4 Présence

En fonction de ses tâches et des devoirs que lui dictent les circonstances, le travailleur doit:

- a) être présent à temps sur son lieu de travail, respectivement sur le chantier et
- b) ne quitter le lieu de travail, respectivement le chantier qu'après la fin du travail et après avoir effectué un contrôle d'ordre.

8.5 Règles particulières

8.5.1 Temps de préparation et temps pour les contrôles

Dans le cadre de l'entretien annuel avec le collaborateur (entretien de qualification), l'entreprise et le travailleur conviennent du temps nécessaire pour la préparation du travail ainsi que pour les contrôles et les rapports. La valeur de référence est de dix heures par mois, comprises dans le salaire mensuel; ceci vaut également en cas d'absence de convention à ce sujet.

8.5.2 Cumul

En cas de cumul du temps de préparation et du temps pour les contrôles, d'une part, et du temps de déplacement au sens de l'article 12.3 de la

présente convention d'autre part, le temps journalier rétribué sans indemnité d'heures supplémentaires est d'une heure au maximum.

8.6 Heures supplémentaires

- 8.6.1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires.
- 8.6.2 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.
- 8.6.3 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.
- 8.6.4 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 %.
- 8.6.5 En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'art. 8.6.4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.
- 8.6.6 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.

8.7 Réduction de l'horaire de travail; cessation d'activité temporaire pour cause d'intempéries et droit aux indemnités en cas d'intempéries

- 8.7.1 Réduction de l'horaire de travail
Les modalités et les indemnités applicables en cas de réduction de l'horaire de travail et de cessation d'activité temporaire sont régies par la loi. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chaque travailleur.
- 8.7.2 Conditions météorologiques dommageables pour la santé des travailleurs
Les travaux de construction en plein air doivent être suspendus, pour autant que cela soit techniquement possible, lorsque les conditions météorologiques sont dommageables pour la santé des travailleurs.
- 8.7.3 Décision de suspendre le travail
La suspension du travail est ordonnée par l'entreprise. Celles-ci doit consulter les travailleurs concernés avant de prendre cette décision.
- 8.7.4 Disponibilité du travailleur
Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'entreprise durant la suspension du travail pour cause d'intempéries, de façon à pouvoir repren-

dre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'entreprise n'ait permis aux travailleurs de disposer de leur temps librement.

8.7.5 Travail de substitution

Pendant la suspension du travail, le travailleur est toutefois tenu d'effectuer tout autre travail ordonné par l'entreprise qui peut être raisonnablement exigé de lui. Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.

Art. 9 Absences de courte durée

9.1 Causes particulières justifiant une absence de courte de durée

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire en cas d'absence justifiée par l'un des motifs suivants, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois:

- | | |
|--|--|
| a) Mariage du travailleur | jusqu'à 2 jours |
| b) Mariage dans la famille | 1 jour |
| c) Naissance d'un enfant du travailleur | 1 jour |
| d) Décès dans la famille du travailleur (conjoint ou enfants) | jusqu'à 3 jours |
| e) Décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents | jusqu'à 3 jours |
| f) Décès d'autres parents ou connaissances | participation à l'enterrement |
| g) Déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés | 1 jour |
| h) Recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur | le temps nécessaire |
| i) Examens professionnels supérieurs reconnus par l'OFFT ou autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées d'associations suisses et à des cours | selon entente |
| k) Exercice d'une fonction publique | selon entente |
| l) Libération des obligations militaires | une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail et ne permet pas au travailleur de reprendre le travail le jour même, le droit est de 1 jour. |

9.2 Autres causes

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour d'autres causes inhérentes à sa personne, l'article 324a du CO s'applique.

9.3 Heures payées en cas d'absence de courte durée

En cas d'absence de courte durée pour l'un des motifs mentionnés à l'article 9.1, le travailleur perçoit pour les heures non travaillées effectives le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé selon le calendrier de la durée du travail en vigueur ce jour-là.

9.4 Paiement

L'indemnité est payée à la fin de la période de paie au cours de laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 10 Salaire, 13^{ème} mois de salaire, indemnité pour les jours fériés

10.1 Droit

Le salaire est convenu individuellement et fixé par écrit dans le contrat de travail conclu entre l'entreprise et le travailleur.

10.2 Dispositions relatives au salaire minimum

10.2.1 Salaire minimum*

Le travailleur engagé comme contremaître ou comme chef d'atelier a droit au salaire mensuel brut minimum suivant, en francs, selon les zones de salaires définies à l'annexe 3 à partir du 1^{er} janvier 2009:

a) zone de salaire ROUGE	CHF	6'540.- / mois
b) zone de salaire BLEU	CHF	6'285.- / mois
c) zone de salaire VERT	CHF	6'030.- / mois

10.2.2 Exception

D'un commun accord, l'entreprise et le contremaître ou le chef d'atelier peuvent convenir par écrit d'un salaire inférieur au salaire minimum. S'il conteste ce salaire, le contremaître ou le chef d'atelier peut saisir la Commission paritaire suisse de surveillance Construction (CPSC).

10.3 Paiement

Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois. Le travailleur a droit à un décompte de salaire mensuel détaillé incluant un décompte des heures.

10.4 Versement du 13^{ème} mois de salaire

10.4.1 Généralités

Si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen est versé à la fin de l'année en sus du salaire. Les retenues habituelles de salaire sont effectuées sur ce 13^{ème} mois de salaire.

* valable à partir du 1^{er} janvier 2009 selon la convention complémentaire du 15 octobre 2008.

10.4.2 Paiement au prorata

Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le travailleur reçoit, avec son dernier salaire, un montant supplémentaire correspondant à 8,33 % du salaire déterminant versé pendant l'année civile concernée.

10.4.3 Solution annuelle brute

Si le salaire est versé en douze mensualités, le 13^{ème} mois de salaire doit être imputé sur chaque salaire mensuel et figurer sur le décompte de salaire mensuel.

10.5 Indemnité pour les jours fériés

10.5.1 Nombre de jours fériés / de repos par année

Neuf jours fériés / de repos par an au plus (1^{er} août compris) sont indemnisés, pour autant qu'ils coïncident avec un jour ouvrable. A défaut de CCT locale, les jours fériés / de repos légaux fixés par le canton sont applicables. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

10.5.2 Jours fériés / de repos supplémentaires

D'autres jours fériés / de repos payés peuvent faire l'objet d'une convention interne à l'entreprise. Si certaines sections ou régions connaissent plus de neuf jours fériés / de repos usuels ou obligatoires, l'employeur peut autoriser la compensation de ces jours supplémentaires avant ou après la date concernée.

10.5.3 Droit à l'indemnité

Le droit à l'indemnité pour les jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question.

10.6 Indemnité en cas d'intempéries

En cas de suspension du travail pour cause d'intempéries, la perte de salaire qui n'est pas couverte par l'assurance-chômage est prise en charge par l'employeur³.

Art. 11 Travail du samedi, de nuit, du dimanche et par équipes

11.1 Travail du samedi

Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément de salaire en argent d'au moins 25 %. La fixation de suppléments plus élevés par contrat demeure réservée.

³ Le temps de travail est réglé à l'article 8 de la présente convention.

11.2 Travail de nuit et du dimanche

Le supplément est de 50 % pour le travail de nuit et du dimanche (sans travail en équipes). Est réputé travail de nuit, le travail effectué entre 20.00 heures et 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué du samedi à 17.00 heures au lundi à 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver; le travail effectué pendant les jours fériés reconnus (de 00.00 heures à 24.00 heures) est également considéré comme travail du dimanche.

11.3 Pas de cumul

Les suppléments prévus aux articles 8.4.7 (heures supplémentaires), 11.1 (travail du samedi) et 11.2 (travail du dimanche) de la présente convention ne sont pas cumulables. Seul le taux le plus élevé est appliqué.

11.4 Travail par équipes

11.4.1 Définition du travail par équipes

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.

11.4.2 Conditions et compétences⁴

1 Le travail par équipes est autorisé si toutes les conditions suivantes sont remplies:

- a) l'entreprise ou le consortium a déposé une demande écrite et motivée, en règle générale deux semaines au moins avant le début du travail;
- b) la spécificité de l'objet nécessite ce système de travail;
- c) un plan de travail par équipes a été établi;
- d) les dispositions de la loi et de la convention collective de travail sont respectées.

2 La demande doit être présentée à la CPSC, laquelle donne son autorisation dans un délai d'une semaine si les conditions énumérées ci-dessus sont respectées⁵.

11.4.3 Indemnité pour le travail par équipes

Un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur pour chaque jour de travail par équipes; une prime de 1 franc par heure de travail peut être versée au travailleur en lieu et place d'un bonus de temps.

⁴ La convention complémentaire pour les travaux souterrains (annexe 12 à la CN) est applicable pour ce type de travaux.

⁵ La CPSC peut mandater une commission professionnelle paritaire compétente. (Art. 23.4.3 de la présente convention).

11.5 Indemnités spéciales

Sur les chantiers où il existe des possibilités de logement et de pension et où le travail par équipes est inévitable (voir article 11.4), les indemnités supplémentaires doivent être convenues en temps utile entre l'entreprise et le travailleur.

Art. 12 Indemnités de déplacement

12.1 En général

Lorsqu'un travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, il a droit au remboursement des frais nécessaires (articles 327a et 327b du CO). Les montants correspondants doivent être décomptés séparément du salaire.

12.2 Indemnités

12.2.1 Principe

L'entreprise et le travailleur règlent l'indemnité de déplacement dans le contrat individuel de travail. A défaut, les dispositions ci-après sont applicables.

12.2.2 Repas de midi

Dans la mesure du possible, l'entreprise veille à une 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 ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile pour la pause de midi, une indemnité de CHF 13.-* au moins doit lui être versée.

12.2.3 Indemnité kilométrique

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

12.3 Temps de déplacement

En principe, aucune indemnité de déplacement n'est versée lorsque le temps de déplacement ne dépasse pas 30 minutes par jour au total⁶. En application de l'article 8.3 de la présente convention, il est possible de stipuler des règles particulières.

12.4 Frais de chemin de fer

Lorsqu'un retour quotidien du travailleur à son domicile n'est pas possible ou pas rationnel, la pension et le logement lui sont payés, ainsi qu'un aller et retour hebdomadaire (du chantier au domicile en Suisse) à hauteur des frais de chemin de fer en 2^{ème} classe.

* valable à partir du 1^{er} janvier 2009 selon la convention complémentaire du 15 octobre 2008.

⁶ Est réputé temps de déplacement le trajet aller et retour jusqu'au lieu de rassemblement; il n'est pas inclus dans la durée annuelle du travail.

12.5 Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire peut être convenue par écrit en lieu et place des indemnités individuelles. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le nouveau certificat de salaire doivent être prises en considération.

Art. 13 Utilisation du véhicule privé et service en tant que chauffeur

13.1 En général

Le travailleur ne peut utiliser son propre véhicule en tant que chauffeur ou pour d'autres courses de service qu'avec le consentement écrit de l'entreprise.

13.2 Remboursement des frais

Lorsque le travailleur exécute des tâches en tant que chauffeur avec son véhicule privé sur demande de l'employeur, pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail, il a droit au remboursement de tous les frais occasionnés par l'utilisation de son véhicule, y compris une indemnité pour le risque casco. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le nouveau certificat de salaire doivent être prises en considération.

13.3 Service en tant que chauffeur

Lorsque le travailleur exécute des tâches de chauffeur sur demande de l'employeur en dehors de l'horaire normal de travail, ce temps est soumis au paiement du salaire et payé au tarif du salaire de base sans supplément. L'entreprise et le travailleur peuvent stipuler d'autres règles, pour autant que l'indemnisation soit globalement raisonnable. Les réglementations existantes restent en vigueur pour autant qu'elles soient conformes aux dispositions du présent article. Les prescriptions des autorités fiscales concernant le nouveau certificat de salaire doivent être prises en considération.

Art. 14 Salaire en cas d'empêchement de travailler (articles 324a et 324b CO)

14.1 Paiement intégral du salaire

14.1.1 Durée des prestations

Lorsqu'un travailleur est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'un accident reconnu par la Suva, il a droit au paiement intégral de son dernier salaire pendant la durée maximale prévue selon le barème ci-dessous, étant entendu qu'en cas d'exonération du paiement des primes, les cotisations du travailleur à la caisse de pension, qui ne sont plus déduites, doivent lui être payées avec le salaire:

- | | |
|---|---------|
| a) pendant la 1 ^{ère} année de service, après
au moins 3 mois d'embauche: | 1 mois; |
| b) pendant les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années de service: | 2 mois; |
| c) dès la 4 ^{ème} jusqu'à la 6 ^{ème} année de service: | 3 mois; |
| d) dès la 7 ^{ème} jusqu'à la 9 ^{ème} année de service: | 4 mois; |

- e) dès la 10^{ème} jusqu'à la 14^{ème} année de service: 5 mois;
- f) dès la 15^{ème} année de service: 6 mois.

14.1.2 Imputation des indemnités journalières

Lorsque des indemnités journalières sont payées au titre d'un accident couvert par la Suva ou d'une maladie, elles sont imputées sur le salaire pendant toute la durée de l'obligation de verser le salaire au travailleur.

14.1.3 Rapport entre années de service et sinistres

Le salaire intégral n'est versé selon le barème prévu à l'article 14.1.1 qu'une seule fois par année de service et par cas (sinistre).

14.1.4 Prestations supplémentaires

Lorsque la maladie ou l'accident dure plus longtemps que l'obligation de verser le salaire, le droit se réduit à 80 % du dernier salaire payé.

14.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

14.2.1 Paiement du salaire par une assurance collective

L'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la présente convention pour une indemnité journalière (sociale) en cas de maladie à hauteur de 80 % du dernier salaire versé, correspondant à l'horaire de travail normal.

14.2.2 Primes

Les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié par l'entreprise et par le travailleur. Si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même 80 % de la perte de salaire pour cause de maladie pendant le différé. Dans ce cas, le travailleur doit tout de même payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir entièrement le 80 % du dernier salaire payé. L'entreprise doit justifier la nécessité de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tarif de l'assureur).

14.2.3 Conditions minimales d'assurance

Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) Début de la couverture d'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement.
- b) Indemnisation de la perte de salaire pour cause de maladie à hauteur de 80 % dès le premier jour de maladie. Si la prestation est différée de 30 jours au plus par cas de maladie, la perte de salaire doit être prise en charge par l'employeur pendant la durée du différé.
- c) Paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie pendant 720 jours sur une période de 900 jours⁷.
- d) Paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière soit de 50 % au moins.

⁷ La solution d'assurance de la LaMal sera réexaminée dans la perspective de la révision de la LAI.

- e) Exclusion du droit aux prestations en cas de séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraires ou d'un séjour dans une maison de santé, lorsqu'un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- f) Libération du paiement des primes pendant la durée de la maladie.
- g) Prestations conformes à l'article 324a du CO lorsque le travailleur ne peut être assuré pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou uniquement avec réserves.
- h) Possibilité pour le travailleur d'intégrer l'assurance individuelle dans les 90 jours suivant la sortie de l'assurance collective, la prime de l'assurance individuelle étant alors fixée sur la base de l'âge d'entrée du travailleur dans l'assurance collective. Si une assurance collective d'indemnité journalière avec prestations différées a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur quittant l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance collective sans prestations différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
- i) Assurance des coûts des soins, de médecin et de médicaments à la charge du travailleur.
- k) Les modèles managed care sont autorisés si les prestations sont conformes à celles prévues dans le présent article.

14.3 Assurance-accidents

L'entreprise assure les travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). L'indemnité journalière correspond à 80 % du gain assuré conformément aux articles 15 et 17 de la LAA. Les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels (AP) et celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels (ANP) sont à la charge de l'entreprise. Le travailleur doit s'assurer lui-même, à ses frais, pour les risques d'accidents qui ne sont pas couverts par l'assurance.

14.4 Certificat médical

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée pour cause de maladie deviennent fréquentes, l'entreprise peut exiger que le travailleur fournisse un certificat médical pour chaque cas.

14.5 Compensation intégrale de l'obligation de verser le salaire

Le versement des indemnités journalières de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et de la Suva, en cas d'accident, compense intégralement l'obligation de verser le salaire incombant à l'employeur au sens des articles 324a et 324b du CO, sous réserve de l'article 14.1 de la présente convention.

Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile

15.1 Montant de l'indemnité

Les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes où ils remplissent leurs obligations militaires, de service civil ou dans la protection civile en Suisse et en temps de paix. Ces indemnités, calculées sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel et limitées au maximum Suva (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM), s'élèvent à 100 % pendant les quatre premières semaines. De la 5^{ème} à la 21^{ème} semaine, elles s'élèvent à 50 % pour les célibataires et 80 % pour les personnes mariées et les célibataires ayant une obligation d'entretien.

15.2 Conditions d'indemnisation

Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail:

- a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou de protection civile;
- b) ont été conclus pour une durée de plus de trois mois, période de service militaire, de service civil ou de protection civile comprise.

15.3 Calcul de la perte de gain

La perte de gain est calculée sur la base du salaire et du nombre d'heures de travail pris en considération dans le régime légal des allocations pour perte de gain (APG).

15.4 Coordination avec les APG

Si les prestations prévues par le régime des APG dépassent les indemnités dues par l'entreprise en vertu de l'article 15.1 l'excédent revient au travailleur.

Art. 16 Vacances

16.1 Droit général

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

Age	Droit
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines = 25 jours de travail (soit 10,6 % du salaire)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines = 30 jours de travail (soit 13,0 % du salaire)

16.2 Jours fériés légaux et / ou jours de maladie ou d'accident

Les jours fériés ainsi que les jours de maladie attestés par un médecin et les jours d'accident avec incapacité totale de travail qui coïncident avec les vacances ne comptent pas comme jours de vacances. Ils peuvent être compensés par la suite, pour autant qu'ils correspondent à un jour ouvrable pendant lequel le travailleur aurait normalement dû travailler.

16.3 Date des vacances

La date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'entreprise et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.

16.4 Vacances d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur discute de la date des vacances d'entreprise suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation éventuelle.

16.5 Dispositions légales

Au surplus, les dispositions légales prévues aux articles 329a ss. du CO s'appliquent.

Art. 17 Droit au salaire en cas de décès

17.1 Conditions et montant

En cas de dissolution du contrat de travail pour cause de décès du travailleur, et pour autant que ce dernier laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles il avait une obligation d'entretien, l'entreprise est tenue de verser le salaire du mois du décès et des deux mois qui suivent.

17.2 Possibilités d'imputation

Si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès sont exigibles, elles peuvent être imputées sur le droit au salaire comme indiqué ci-dessous, suivant les modalités de règlement des primes.

- | | |
|------------------------------|---|
| a) Paiement par l'employeur: | imputation de la totalité des prestations |
| b) Paiement paritaire: | imputation partielle, proportionnellement aux cotisations de l'employeur. |

17.3 Exclusion de l'imputation

L'imputation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 18 Perfectionnement professionnel

18.1 Principe

Le travailleur a droit à 5 jours payés par année au plus, au titre de la formation et du perfectionnement professionnels (profession et / ou conduite). Le genre, la durée et le financement du perfectionnement professionnel font partie de l'entretien annuel de qualifications.

18.2 Financement et dates

La formation et le perfectionnement professionnels financés par l'entreprise doivent être en rapport avec la branche. D'autres formations peuvent faire l'objet de conventions particulières. La date de la formation doit tenir compte des besoins de l'entreprise.

Art. 19 Prévoyance en faveur du personnel

19.1 En général

19.1.1 Primes

L'entreprise est tenue d'assurer les travailleurs contre les risques de vieillesse, d'invalidité et de décès conformément à la LPP. L'entreprise doit payer une prime d'au moins 6 % du salaire individuel, jusqu'au maximum Suva, pour les travailleurs de moins de 45 ans. Cette cotisation est portée à 7 % dès 45 ans et à 7,5 % dès 55 ans. Les travailleurs doivent payer leur prime au minimum selon la LPP.

19.1.2 Solution équivalente

Dans les limites des dispositions légales, l'entreprise et les travailleurs peuvent convenir d'une solution différente, pour autant qu'elle soit globalement équivalente à celle prévue à l'article 19.1.1 de la présente convention.

19.2 Utilisation de la surprime

Les primes doivent servir en premier lieu à réaliser les prestations obligatoires du 2^{ème} pilier, conformément à la LPP. L'entreprise décide de l'utilisation des primes dépassant l'obligation légale. En principe, elle utilise cette surprime dans le cadre de son plan de prévoyance et individuellement pour les travailleurs soumis à la convention des cadres de la construction.

Art. 20 Retraite anticipée

Les contremaîtres et les chefs d'atelier sont soumis à la Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction du 12 novembre 2002, déclarée de portée générale.

Chapitre 3 Dispositions obligatoires

Art. 21 Autres CCT et déclaration d'extension

21.1 Autres conventions collectives de travail

21.1.1 Principe

La Société Suisse des Entrepreneurs a le droit de conclure une convention collective de travail distincte (convention parallèle) avec les syndicats Unia et Syna, mais pas d'autres conventions concernant les contremaîtres et les chefs d'atelier. Les négociations relatives aux modifications, aux compléments et au renouvellement de la présente convention seront menées exclusivement entre la Société Suisse des Entrepreneurs d'une

part, et Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres d'autre part. L'article 22.3 de la présente convention s'applique en cas de différend.

21.1.2 Pas de conventions collectives de travail locales

Il est interdit de conclure de nouvelles conventions collectives de travail locales fondées sur la présente convention.

21.2 Extension du champ d'application

Les parties contractantes s'engagent à ce que la présente convention et d'éventuelles conventions complémentaires s'appuyant sur elle soient déclarées de force obligatoire.

Art. 22 Négociations pendant la durée de la convention

22.1 Négociations régulières

Les parties contractantes négocient chaque année, en automne, sur une éventuelle adaptation des salaires ou sur d'autres améliorations économiques pour les contremaîtres et les chefs d'atelier. Une adaptation éventuelle des salaires minimaux est négociée tous les deux ans.

22.2 Négociations extraordinaires

Si, par suite de circonstances urgentes survenant pendant la durée de la présente convention, il devient nécessaire de la modifier sur des points essentiels, ces adaptations peuvent aussi se faire pendant la durée de la convention, en général pour le début de l'année suivante. Les propositions allant dans ce sens doivent être notifiées aux autres parties contractantes par écrit. Les parties contractantes sont tenues de discuter de ces propositions ensemble et dans les meilleurs délais, et de s'efforcer de trouver une solution appropriée.

22.3 Modifications pendant la durée de la convention

Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre au sujet d'une adaptation de la convention des cadres de la construction conformément à l'article 22 de la présente convention, chacune des parties peut exiger la convocation d'une réunion. Si, après deux réunions tenues en l'espace de trois mois, aucun accord n'est conclu, la présente convention peut être dénoncée par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de 6 mois.

Application de la convention des cadres de la construction

Art. 23 Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC)

23.1 Principe

Les parties contractantes de la convention des cadres de la construction s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter les dispositions de la présente convention. Elles instituent pour toute la durée de cette convention une Commission Paritaire Suisse de surveillance Construction (CPSC).

23.2 Composition

La Société Suisse des Entrepreneurs, les Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres délèguent chacune trois représentants au sein de la CPSC. Les organisations de travailleurs décident elles-mêmes de la composition de leur délégation.

23.3 Procédure

Les différends relatifs à l'application de la présente convention doivent d'abord trouver une solution dans l'entreprise. Lorsqu'un arrangement à l'amiable n'est pas possible entre l'employeur et les travailleurs, le litige peut être soumis à la CPSC. Les différends d'importance nationale doivent obligatoirement être soumis à la CPSC.

23.4 Décisions

23.4.1 Les décisions de la CPSC sont définitives et sans appel.

23.4.2 En cas de violation de la convention des cadres de la construction par une entreprise ou un travailleur, la procédure fixée à l'annexe 2 s'applique.

23.4.3 La CPSC peut confier des mandats aux commissions professionnelles paritaires locales de la CN.

23.5 Coordination

Pour assurer une application et une interprétation cohérentes de la présente convention et de la CN, la CPSC entretient des relations régulières avec la Commission Paritaire Suisse d'Application (CPSA) instituée par la CN. Des séances communes peuvent avoir lieu.

Art. 24 Médiation

24.1 Obligation

Avant toute procédure judiciaire, les parties contractantes s'obligent à engager une médiation dans le but de résoudre leurs divergences à l'amiable. Elles s'entendent sur la procédure par amiable composition. A défaut, elles peuvent solliciter la CPSC afin qu'elle désigne un médiateur.

24.2 Médiation infructueuse

En cas d'échec de la médiation, les parties contractantes peuvent s'adresser aux juridictions ordinaires.

Art. 25 Paix absolue du travail

Les parties contractantes de la présente convention s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter la paix absolue du travail (obligation illimitée au sens de l'article 357a alinéa 2 du CO) pour toute la durée de la convention des cadres de la construction. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, ainsi que toute résistance passive et toute mesure punitive ou autre mesure de lutte telle que mise à l'interdit ou lock-out est interdite.

Art. 26 Financement de l'application

26.1 Principe

Dans l'éventualité d'une négociation avec des tiers au sujet d'un nouveau fonds d'application et d'un éventuel fonds de formation pour le secteur principal de la construction (en substitution de l'ancien Parifonds-Construction, mais également en cas de négociations pour le renouvellement de ce dernier), la Société Suisse des Entrepreneurs s'oblige à ne négocier que si les Cadres de la Construction Suisse et l'Association Suisse des Cadres y sont aussi associées en tant que parties contractantes. Les dispositions ci-après s'appliquent au surplus.

26.2 Participation

Les parties contractantes de la présente convention sont parties prenantes au fonds d'application et à un éventuel fonds de formation paritaire pour le secteur principal de la construction (par exemple le Parifonds-Construction). Elles participent aux éventuelles négociations nécessaires pour assurer la continuité du Parifonds par suite du vide conventionnel de la CN.

26.3 Forme juridique

Le fonds d'application et un éventuel fonds de formation pour le secteur principal de la construction créés par les parties contractantes de la CN sous le nom de «Parifonds-Construction» sont constitués en associations.

26.4 But du fonds d'application

Le fonds d'application doit couvrir les coûts d'application d'autres conventions éventuelles, de la convention des cadres de la construction et des CCT locales, et promouvoir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches, principalement à caractère social. Tous les contremaîtres et les chefs d'atelier soumis à la présente convention doivent en principe verser une contribution de 0,42 %* de la somme des salaires Suva. Les entreprises soumises à la présente convention doivent verser une contribu-

* valable à partir du 1^{er} janvier 2009 selon la convention complémentaire du 15 octobre 2008. Les valeurs sont susceptibles de changer ultérieurement.

tion de 0,02 %* de la somme des salaires Suva des travailleurs assujettis au fonds de formation.

26.5 But du fonds de formation

Dans la mesure où un fonds de formation paritaire est institué, il a pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle ainsi que de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels. Dans la mesure où un fonds de formation paritaire est institué, toutes les entreprises ainsi que tous les contremaîtres et chefs d'atelier soumis à la présente convention doivent en principe verser chacun une contribution de 0,28 %* de la somme des salaires Suva, soit au total 0,56 %* de la somme des salaires Suva des travailleurs assujettis au fonds de formation.

26.6 Réglementation des détails

26.6.1 Les détails tels que le champ d'application, les objectifs et l'application sont stipulés dans les statuts des associations et dans les règlements du fonds d'application et d'un éventuel fonds de formation; ces statuts et règlements font partie intégrante de la présente convention.

26.6.2 En cas de vide conventionnel, les parties contractantes de la présente convention s'entendent avec les autres parties prenantes à un éventuel fonds d'application commun et à un éventuel fonds de formation, sur les institutions sociales fondées sur la convention des cadres de la construction qui doivent être maintenues.

26.7 Réserve institutions existantes

Les conventions cantonales déjà en vigueur stipulant l'existence d'un fonds social paritaire demeurent réservées (régions non soumises au Parifonds). Les parties contractantes cantonales, respectivement locales, veillent à ce que les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail soient également intégrés dans ces fonds sociaux paritaires.

Art. 27 Conventions complémentaires

Les conventions complémentaires et les protocoles additionnels conclus par les parties contractantes de la présente convention font partie intégrante de la convention des cadres de la construction.

Art. 28 Loi sur la participation et sécurité au travail

28.1 Principe

Les parties contractantes de la présente convention ont réglé la transposition de la loi sur la participation dans une convention complémentaire du 20 décembre 1994 sur la participation dans le secteur principal de la construction. Cette convention complémentaire fait partie intégrante de la présente convention (annexe 1).

* valable à partir du 1^{er} janvier 2009 selon la convention complémentaire du 15 octobre 2008. Les valeurs sont susceptibles de changer ultérieurement.

28.2 Convention complémentaire

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, sur des situations particulières dans l'entreprise ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

Art. 29 Autres prescriptions légales

Sauf dispositions contraires explicites dans la présente convention, le code des obligations suisse est applicable.

Art. 30 For

Les parties conviennent d'établir le for à Zurich.

Art. 31 Entrée en vigueur, durée et modification de la convention

31.1 Durée

La présente convention entre en vigueur dès sa signature, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008, et dure jusqu'au 31 décembre 2012. Elle remplace la convention des cadres-contremaîtres du 18 décembre 2001, laquelle est abrogée à l'entrée en vigueur de la présente convention.

31.2 Reconduction

La présente convention est reconduite d'année en année si elle n'est pas résiliée par écrit par l'une des parties contractantes six mois avant son échéance.

Zurich, le 18 septembre 2007 / 15 octobre 2008

SOCIÉTÉ SUISSE DES ENTREPRENEURS

Daniel Lehmann Werner Messmer Heinrich Bütikofer

FÉDÉRATION SUISSE DES CADRES DE LA CONSTRUCTION

Brigitta Bienz Adrian Hässig Urs Bendel

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES

Urs Meier Rolf Büttiker Beat Zürcher

Annexes

¹ Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

² Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la convention des cadres de la construction

³ Répartition des zones de salaires

Annexe 1

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

du 18 septembre 2007*

En application de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1^{er} 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. 28 de la convention des cadres de la construction:

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 convention des cadres de la construction. 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.

* adapté sur le plan rédactionnel (février 2009)

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. 24 ss de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes 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 CFST¹;

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».

- 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).

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 santé²;
 - 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 travailleur³:
 - 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.

² Art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail et art. 3 et 6 de l'ordonnance sur la prévention des accidents.

³ Art. 11 de l'ordonnance sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail.

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'exécution⁴.

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'informations

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 fournisseurs⁵. 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 travail-leurs 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».

⁴ Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail.

⁵ Art. 6 al. 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail et art. 6a de l'ordonnance sur la prévention des accidents.

Chapitre 4 Situations spéciales dans les entreprises

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 convention des cadres de la construction (art. 8.6 de la convention des cadres de la construction). 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 LACI⁶),
 - b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),

⁶ Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité (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.

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.

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 pourcent du salaire.

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 Définitions⁷

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 trans-

⁷ Art. 333 al. 1 CO et art. 335d CO.

fert. 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.

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 consultation⁸.

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 sur⁹:

- 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.

⁸ Art. 333a al. 2 CO.

⁹ Art. 335f al. 3 et 4 CO.

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.

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 prévu¹⁰; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions¹¹. 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 abusives¹².

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 convention des cadres de la construction 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 deman-

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.

dé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs¹³. 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 généraux et libres.

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.

¹³ Art. 5 de la loi sur la participation.

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 cette convention et de leur demander conseil.

Chapitre 6 Dispositions finales

Art. 33 Divergences d'opinions¹⁴

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.

¹⁴ Art. 15 de la loi sur la participation.

Art. 34 **Entrée en vigueur et durée**

La présente convention complémentaire entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 avec la convention des cadres de la construction. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

Zurich, le 18 septembre 2007

SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS

Daniel Lehmann Werner Messmer Heinrich Bütikofer

CADRES DE LA CONSTRUCTION SUISSE
(Fédération suisse des cadres de la construction)

Brigitta Bienz Gerhard Fischer Adrian Hässig

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES

Urs Meier Rolf Büttiker Monica Fischer

Annexe 2

Principes relatifs à la procédure prévue à l'article 23 de la CCT

Les parties de la convention des cadres de la construction s'obligent à exécuter la convention collective de travail conformément aux articles 356 ss. du CO. A cette fin, elles ont institué la commission professionnelle paritaire suisse CPSC. Cette dernière, ainsi que les tiers éventuels mandatés par elle, appliquent les principes suivants:

Art. 1 Pouvoir

Les parties contractantes de la présente CCT sont tenues de délivrer aux commissions professionnelles paritaires locales qu'elles mandatent les pouvoirs nécessaires à la représentation de l'intérêt commun au sens de l'article 357b du CO.

Art. 2 Tâches

La CPSC a pour tâche de veiller à l'application des dispositions contractuelles de la CCT ainsi que de ses annexes et conventions complémentaires, pour le compte et au nom des parties contractantes de la CCT.

Art. 3 Procédures

- 3.1 Les procédures de la CPSC sont conformes aux principes du droit en vigueur.
- 3.2 La CPSC:
 - a) décide de contrôler ou de faire contrôler le respect des dispositions de la CCT par une entreprise;
 - b) effectue, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle relatif au respect de la CCT et contrôle les chantiers;
 - c) établit un rapport sur son activité d'inspection et le remet à l'entreprise concernée dans un délai raisonnable, en général deux semaines, afin qu'elle prenne position;
 - d) peut également faire accomplir les tâches prévues aux lettres b et c par un tiers spécialisé;
 - e) rédige une décision écrite à la fin de l'enquête; cette décision contient la décision proprement dite, une brève motivation ainsi que les voies de recours. La décision doit indiquer:
 1. si la procédure est classée sans suite ou
 2. si, outre la constatation de la violation de la présente CCT ou 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.

Art. 4 Sanctions

- 4.1 Si la CPSC constate que des dispositions de la CCT ont été violées, elle somme la partie fautive de remplir ses obligations sans délai.
- 4.2 La CPSC est autorisée:
- a) à prononcer un avertissement;
 - b) à infliger une peine conventionnelle de CHF 50 000.– au plus; dans le cas où le travailleur a été privé d'une prestation pécuniaire, la peine peut atteindre le montant des prestations dues;
 - c) à mettre les frais de procédures et les frais annexes à la charge de la partie fautive.
- 4.3 Les frais de contrôle et de procédure sont mis à la charge des employeurs et / ou des travailleurs qui ont violé des dispositions de la CCT ou, lorsque aucune violation n'est constatée, qui sont à l'origine du contrôle ou de la procédure.
- 4.4 La peine conventionnelle est fixée de façon à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser la CCT à l'avenir, en appréciant l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et en tenant compte de tous les critères tels que:
- a) montant des prestations pécuniaires dont l'employeur a privé les travailleurs;
 - b) violation des dispositions conventionnelles de nature non pécuniaire;
 - c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que gravité de la violation des dispositions conventionnelles;
 - d) taille de l'entreprise;
 - e) prise en compte de l'exécution partielle ou intégrale de ses obligations par le travailleur ou l'employeur fautif, après avoir été mis en demeure;
 - f) prise en compte du fait que les travailleurs font valoir eux-mêmes leurs droits individuels envers un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'ils le fassent dans un proche avenir.
- 4.5 La peine conventionnelle doit être payée à la CPSC dans les 30 jours. La CPSC utilise le montant dans le cadre de l'application et de la réalisation des buts de la CCT.

Annexe 3

Répartition des zones de salaires

Salaires de base au 1^{er} janvier 2009

En application de l'article 10 alinéa 2 de la convention des cadres de la construction 2008, la répartition géographique et les salaires de base en francs suisses sont fixées comme suit:

Salaire mensuel		Contremaîtres et chefs d'atelier
ROUGE	6'540.–	Région de Bâle
BLEU	6'285.–	Argovie, Appenzell (AI/AR), Berne – à l'exception des districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Cerlier, 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 Dornegg-Thierstein), St-Gall, Thurgovie, Uri, Vaud, Valais, Zoug, Zurich
VERT	6'030.–	Berne – districts d'Aarberg, Aarwangen, Bienne, Berthoud, Büren, Cerlier, 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.

Pour déterminer le salaire horaire d'un contremaître, le salaire mensuel de référence est divisé par 176 ($2'112 / 12 = 176$).

