

# **NOUS, LES TECHNICIENS DU BÂTIMENT**

BRANCHE SUISSE DES TECHNIQUES DU BÂTIMENT

## **Convention collective de travail 2025 – 2028**



**Nous fournissons  
de l'eau potable...**

**évacuons  
les eaux usées...**

**produisons  
de l'énergie...**

**protégeons  
contre la foudre...**

**garantissons  
chaleur...**

**air  
frais...**

**...et un  
climat agréable.**

**PLK  
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)  
Commission paritaire nationale (CPN)  
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

Adresse postale  
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Téléphone: 031 350 22 65  
isoliergewerbe@plk.ch  
www.plk-isolier.ch  
Bureau  
Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**UNIA**

**Unia – Die Gewerkschaft  
Unia – Le syndicat  
Unia – Il sindacato**

*Secrétariat central*  
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16  
Téléphone: 031 350 21 11  
gewerbe@unia.ch  
www.unia.ch

**syna**

**Syna die Gewerkschaft  
Syna syndicat interprofessionnel  
Syna sindacato interprofessionale**

*Secrétariat central*  
Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten  
Téléphone: 044 279 71 71, Téléfax: 044 279 71 72  
gewerbe@syna.ch  
www.syna.ch

 **suissetec**

**Schweizerisch-Lichtensteinischer  
Gebäudetechnikverband (suissetec)  
Association suisse et liechtensteinoise de la  
Technique du bâtiment (suissetec)  
Associazione svizzera e del Liechtenstein della  
tecnica della costruzione (suissetec)**

*Secrétariat*  
Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich  
Téléphone: 043 244 73 00,  
info@suissetec.ch  
www.suissetec.ch

# **Convention collective de travail (CCT) dans la branche des techniques du bâtiment**

du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Conclue entre

**l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment  
(suissetec)**

d'une part

**et le Syndicat Unia,**

**ainsi que le Syndicat Syna**

d'autre part

1<sup>ère</sup> édition

## **Abréviations**

<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>CP</b>	Commission paritaire
<b>CPN</b>	Commission paritaire nationale
<b>CO</b>	Code des obligations
<b>DFO</b>	Déclaration de force obligatoire
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur les accidents
<b>LPart</b>	Loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe
<b>LPP</b>	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
<b>LTr</b>	Loi fédérale sur le travail
<b>LAVS</b>	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
<b>LTr</b>	Loi sur le travail
<b>OLT 1–5</b>	Ordonnance relative à la loi sur le travail
<b>OTConst</b>	Ordonnance sur les travaux de construction
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
<b>OPA</b>	Ordonnance sur la prévention des accidents
<b>RS</b>	Registre systématique du droit fédéral ou classification décimale des textes légaux fédéraux
<b>LAMal</b>	Loi fédérale sur l'assurance-maladie
<b>LCA</b>	Loi sur le contrat d'assurance

## Principe

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir le mieux possible les tâches à venir dans la branche des techniques du bâtiment en les abordant ensemble et dans un vrai esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de réaliser le plein emploi dans la branche, ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi et de promouvoir les intérêts de l'organisation professionnelle. Elles acceptent d'examiner les questions concernant les branches et dont le patronat d'une part et les salarié-e-s d'autre part jugent l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou, en l'occurrence, par la commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'entendent sur ce qui suit:

# I Dispositions constitutives d'obligations

## Art. 1 Parties contractantes

---

- 1.1 La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre les associations patronales
- l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)
- d'une part, et les associations de salarié-e-s
- Syndicat Unia
  - Syndicat Syna d'autre part.

## Art. 2 But de la convention

---

- 2.1 Par la présente CCT, les parties contractantes entendent :
- a) définir des rapports de travail modernes ;
  - b) promouvoir et approfondir la collaboration entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations;
  - c) respecter les dispositions et les accords ainsi que régler les éventuelles divergences d'opinion dans le cadre d'une procédure réglementée ;
  - d) exécutent en commun le contenu de la convention conformément à l'art. 357b CO ;
  - e) encouragent le développement professionnel, économique, social et environnemental de la branche ;
  - f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé au travail ;
  - g) lutter contre la concurrence déloyale et le travail au noir et
  - h) préserver la paix du travail.

## Art. 3 Champ d'application

---

### 3.1 Champ d'application géographique

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

3.1.2 Ne sont pas soumis à cette CCT:

les employeurs et salarié-e-s des cantons de Vaud, du Valais et de Genève dans la mesure où ils sont soumis à une autre CCT entre les parties contractantes.

### 3.2 Champ d'application pour les entreprises

3.2.1 Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation et de préfabrication, de réparation et de services ou de leurs parties d'entreprise intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:

- a) Ferblanterie/enveloppe du bâtiment;

- b) Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles; sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments;
- c) Chauffage;
- d) Climatisation/froid;
- e) Ventilation;
- f) Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 230 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

Le champ d'application englobe aussi toutes les parties d'entreprise qui effectuent des travaux dans le domaine de la technique du bâtiment telles que les gérances immobilières.

Les entreprises de froid professionnel en sont exceptées. Les fabricants et fournisseurs sont exceptés dès lors que le montage et l'entretien se limitent exclusivement aux composants et produits qu'ils ont fabriqués eux-mêmes.

3.2.2 Conformément à l'art. 3.4 CCT, la CCT s'applique à tous les secteurs rattachés d'une entreprise assujettie, à condition que ceux-ci n'aient pas été expressément exclus du champ d'application sur décision de la Commission paritaire nationale (CPN).

3.2.3 Les entreprises structurées sont tenues d'assujettir les différentes parties de l'entreprise aux CCT correspondantes. Pour des raisons de praticabilité, une entreprise peut s'assujettir globalement à une CCT, au titre d'entreprise mixte homogène, par décision de la Commission paritaire nationale (CPN). Pour choisir ladite CCT, il convient de prioriser l'activité principale exercée par l'entreprise.

Une entreprise mixte homogène peut être assujettie intégralement à une seule CCT

- lorsque, pris isolément, les travailleurs ne peuvent être attribués clairement à une partie d'entreprise;
- lorsque les travaux n'ont qu'une importance secondaire dans le cadre des activités habituelles de l'entreprise;
- lorsque les différents départements n'apparaissent pas sur le marché en tant que prestataires autonomes;
- lorsque, vues de l'extérieur, les différentes parties de l'entreprise ne sont pas identifiables en tant que telles.

3.2.4 Abrogé

### 3.3 **Champ d'application pour le personnel**

3.3.1 Abrogé

3.3.2 Sont soumis l'ensemble du personnel d'installation à l'inclusion des contremaîtres, des chefs de chantier, monteurs et chefs installateurs ainsi que les salarié-e-s employés à l'atelier et au magasin, indépendamment de leur taux d'occupation et de leur mode de rémunération.

#### 3.4 **Exceptions**

Ne sont pas soumis à la présente CCT:

3.4.1 le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille, en vertu de l'art. 4 al. 1 LTr;

3.4.2 Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef du montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;

3.4.3 Abrogé

3.4.4 Les salarié-e-s affectés principalement à des activités de planification technique, à savoir à plus de 50 %, de projet ou de calcul;

3.4.5 Sont applicables aux apprentis les articles suivants de la CCT :  
art. 25 Temps de travail, temps de déplacement, art. 31 Jours fériés, art. 34 Indemnisation des absences, art. 40 13ème salaire mensuel, art. 44 Remboursement des frais.



#### **Art. 4      Coopération et obligation de paix**

---

- 4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à l'atteinte des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out.
- 4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention seront réglées par, dans l'ordre suivant par:
- les commissions paritaires (CP);
  - la commission paritaire nationale (CPN);
  - le tribunal arbitral;
- 4.4 Abrogé
- 4.5 Abrogé
- 4.6 Abrogé
- 4.7 Abrogé
- 4.8 Abrogé
- 4.9 Abrogé
- 4.10 Abrogé
- 4.11 Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357 b du CO, d'avoir le droit en commun d'exiger l'observation de la CCT de la part des employeurs et des salarié-e-s concernés. Ils bénéficient, pour faire valoir ce droit, de l'appui de la CPN et des organes désignés par celle-ci.
- 4.12 Abrogé
- 4.13 Abrogé
- 4.14 Abrogé
- 4.15 Abrogé
- 4.16 Abrogé

## **Art. 5 Conventions complémentaires**

---

- 5.1 La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, cantonales ou régionales sur les points suivants:
- a) Service de piquet (art. 43 CCT)
  - b) Réglementation des jours fériés (art. 31 CCT)
  - c) Réglementation des frais (rayon, montant, allocation pour salissure) (art. 44 et 46 CCT)
  - d) Salaires minimaux dans des cas dûment justifiés (en tenant compte de l'art. 5.5 CCT)
- Cette liste est exhaustive.  
Ces conventions complémentaires font partie intégrante de la CCT.
- 5.2 Les conventions complémentaires sont convenues entre les sections/régions des parties contractantes.
- 5.3 Les conventions complémentaires ne doivent pas être plus défavorables aux salarié-e-s que celles de la CCT.
- 5.4 La présentation et la numérotation des articles des conventions complémentaires doivent se conformer à la CCT.
- 5.5 Les conventions complémentaires doivent être soumises à la CPN pour examen. Les règlements selon l'art. 5.1 d CCT doivent être soumis à la CPN pour décision. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention sous réserve de l'article 5.6 CCT ci-dessous.
- 5.6 En cas de non-renouvellement de la CCT, les parties signataires des conventions complémentaires peuvent reconduire celles-ci sous forme de contrats autonomes.
- 5.7 Les conventions complémentaires peuvent être fixées à durée déterminée ou doivent être pourvues d'une clause de résiliation.

## **Art. 6 Abrogé**

---

## **Art. 7 Contribution professionnelle régionale**

---

- 7.1 Pour garantir un ordre professionnel sain et progressiste sur le plan régional, cantonal et local, les conventions complémentaires mentionnées à l'article 5 CCT peuvent aussi prévoir des contributions professionnelles spéciales.
- 7.2 Les détails concernant ce type de contributions sont spécifiés dans un règlement particulier qui doit cependant faire partie intégrante des conventions complémentaires.

## Art. 8 **Abrogé**

---

## Art. 9 **Divergences d'opinion/procédure de médiation**

---

- 9.1 En cas de divergences ou de litiges entre les parties contractantes, entre les régions ou sections des parties contractantes ou à l'intérieur d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation suivante.

### **Entre les parties contractantes**

- 9.2 Les éventuels litiges ou divergences entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire nationale. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire nationale, le tribunal arbitral conventionnel (art. 12 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Le tribunal arbitral tranchera définitivement.

### **Entre les sections/régions des parties contractantes**

- 9.3 Les éventuels litiges/divergences survenant entre les régions/sections des parties contractantes découlant des conventions complémentaires, doivent en premier lieu être traités au niveau de la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre dans la Commission paritaire, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de rendre une décision, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.

### **A l'intérieur de l'entreprise**

- 9.4 Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. Si la Commission paritaire nationale n'est pas en mesure de décider, la question sera réglée selon l'art. 9.2 CCT.

## Art. 10 **Commission paritaire (CP)**

---

- 10.1 Les conventions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier pour la Commission paritaire:
- les compétences;
  - le nombre de membres;
  - l'organisation.

- 10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) entretenir la coopération entre les parties contractantes;
  - b) assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base selon les directives de la CPN;
  - c) organiser au besoin des manifestations communes;
  - d) traiter les questions qui lui sont soumises par:
    - les parties contractantes;
    - les sections;
    - la CPN;
  - e) exécuter les contrôles d'entreprise (contrôles de comptabilité) des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN;
  - f) assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;
  - g) En cas de violation constatée, fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
  - h) Réalisation de contrôles auprès des entreprises détachant des travailleurs conformément aux directives de la CPN
  - i) encourager la formation continue;
  - j) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;
  - k) Abrogé
  - l) pour le reste, le règlement de la CPN s'applique par analogie aux CP.
- 10.3 En vertu des art. 11.4 lit. d) de la CCT, les commissions paritaires sont habilitées à prendre en leur propre nom toutes les mesures nécessaires à l'application et à l'exécution de la CCT, y-compris une représentation devant les tribunaux à condition d'en avoir obtenu le pouvoir par la CPN soit à titre général soit dans des cas particuliers.
- 10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.
- 10.5 Pour être valables, la promulgation des statuts des commissions paritaires ou leurs modifications nécessitent l'approbation de la Commission paritaire nationale.

#### **Art. 11      Commission paritaire nationale (CPN)**

---

- 11.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss du Code civil et de l'art. 357 b du Code des obligations. Le siège de cette commission se trouve à Berne.

11.2 Les statuts de cette association figurent à l'annexe 1 de la présente CCT.

11.3 Les dispositions détaillées concernant l'organisation et l'administration de la CPN et d'un éventuel bureau figurent dans les statuts de la Commission paritaire nationale (annexe 1 CCT).

11.4 Tâches de la CPN:

- a) application et exécution de la présente CCT;
- b) Abrogé
- c) encouragement de la formation continue;
- d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
- e) Abrogé
- f) Abrogé
- g) choix des organes chargés de l'encaissement et de la facturation (perception, gestion, rappels et poursuites) pour les contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et la cotisation de base;
- h) décision, dans des cas particuliers, au sujet du non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT;
- i) émission de directives organisationnelles et administratives pour les Commissions paritaires en matière de facturation des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base;
- k) évaluation et décision dans les cas de divergences d'opinion et de litiges entre les parties contractantes et leurs sections concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ainsi que de ses annexes qui en font partie intégrante;
- l) fixation et encaissement des frais de contrôle, des rappels, des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- m) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT;
- n) questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci:
  - dépassent le cadre de l'entreprise;
  - concernent l'interprétation de la CCT;
  - représentent un intérêt général;
- o) questions et tâches soumises à la CPN.

11.5 La CPN est autorisée, à procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers

11.6 Abrogé

11.7 Les décisions concernant

- a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablisse-

ment de la conformité à la CCT;  
b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO,  
sont soumises à une procédure en deux étapes selon l'annexe 1.

L'usage des voies de droit ordinaires demeure réservé.

## **Art. 12 Tribunal arbitral**

---

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux membres. Le président doit être juriste et disposer d'une expérience pratique de la tenue de procès en qualité de juge, d'avocat ou dans une autre fonction. Selon la nature du litige, il y a lieu de nommer comme membres des personnes possédant des connaissances techniques particulières ou des juristes.
- 12.2 Les deux parties désignent ensemble le président du tribunal arbitral dans le mois suivant la saisie du tribunal arbitral par l'une d'elles. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la composition du tribunal arbitral, ou si une partie refuse sa collaboration, le tribunal arbitral dans son ensemble est nommé par le président du tribunal cantonal de Zurich.  
Les parties à la procédure désignent chacune un membre dans les deux semaines, faute de quoi le président procédera à la nomination.
- 12.3 Le tribunal arbitral tranche définitivement. Sauf accord contraire des parties, le siège de l'instance arbitrale se trouve à Zurich. La procédure est soumise au Code de procédure civile.

## **Art. 13 Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles**

---

### **a) Infractions des employeurs**

- 13.1 La CPN ou, en l'occurrence, la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure (en fonction de leur étendu) et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la CPN ou de la CP.
- a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. La peine conventionnelle peut s'élever jusqu'à CHF 120'000. Si le montant du paiement rétroactif est supérieur à CHF 120'000, la CPN ou la CP est en droit

d'infliger une pénalité encore plus élevée (max. 110% du montant du paiement rétroactif).

- b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants, qui sont cumulatifs:
  - 1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
  - 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;
  - 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses engagements;
  - 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
  - 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
  - 6. taille de l'entreprise;
  - 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- c) Quiconque enfreint l'interdiction du travail au noir se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à 20'000 CHF pour chaque travail effectué au noir.
- d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 13.7 CCT se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à 8'000 CHF. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
- e) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 13.7 et l'art. 13.8 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle jusqu'à 20'000 CHF.
- f) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.7 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, ou qui refuse l'accès à l'organe de contrôle et qui par là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle jusqu'à 20'000 CHF.
- g) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 20 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
- h) Celui qui n'a pas décompté et payé correctement les contributions aux frais d'exécution et de formation continue et/ou la contribution de base selon l'art. 20 CCT se voit infliger une peine conventionnelle jusqu'à 20'000 CHF.
- i) Celui qui n'a pas conclu d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et/ou qui ne respecte pas les conditions d'assurance (en particulier qui n'a pas payé les primes<sup>17</sup> d'assurance) peut être poursuivi par une peine conventionnelle

jusqu'à 20'000 CHF.

- j) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
- k) Celui qui ne respecte pas les dispositions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé est passible d'une peine conventionnelle jusqu'à 20'000 CHF.

13.2 De même, il est possible de demander aux autorités d'adjudication publique d'écartier l'entreprise concernée lors de l'octroi des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à autorisation.

13.3 Abrogé

**b) Infractions des salarié-e-s**

13.4 Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.

13.5 Abrogé

13.6 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 13.10 CCT.

**c) Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles**

13.7 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur, par des contrôles, le respect des dispositions de la présente CCT. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement des répertoires de personnel, y c. la répartition par catégorie de salaire, des contrats de travail, des décomptes de salaires, des rapports sur le temps de travail, des décomptes de la durée du travail et des vacances, etc. La non-saisie du temps de travail par l'entreprise est assimilée à une infraction à la CCT et sera sanctionnée selon l'art.13.1 CCT.

13.8 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 13.7 CCT pendant la durée de la loi mais au moins pendant 5 ans. Plus aucun arriéré ne peut être versé aux salarié-e-s dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.

13.9 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécu-



tés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et salarié-e-s concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la CPN ou de la CP.

- 13.10 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN ou de la CP.

**Art. 14 Abrogé**

---

**Art. 15 Modifications de la convention et publication de la convention**

---

- 15.1 Les propositions soumises par les parties à la CPN seront traitées loyalement. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, elles peuvent, en vertu de l'article 12 CCT, soumettre leurs propositions au tribunal arbitral qui tranchera.
- 15.2 Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions importantes de la convention aux entreprises soumises et à leurs salarié-e-s soumis.

**Art. 16 Financement de tâches**

---

- 16.1 Pour atteindre les objectifs spécifiés à l'art. 20.1 CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes mettent sur pied un fonds de gestion paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires:

Le financement est assuré par :

- a) le versement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue et de la cotisation de base;
- b) Abrogé
- c) et d'autres recettes.

L'annexe 1 et 2 CCT règle les détails.

## **Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)**

---

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties aux autorités compétentes.

## **Art. 18 Conventions parallèles**

---

- 18.1 Les parties contractantes s'engagent à ne conclure aucune convention différente ou analogue avec d'autres associations patronales et de salarié-e-s de la branche des techniques du bâtiment.

## **Art. 19 Durée de la convention**

---

- 19.1 La présente CCT entre en vigueur au 1.1.2025. Elle remplace la convention collective nationale du 1.1.2019.
- 19.2 La présente CCT est conclue pour une durée de quatre ans et est valable jusqu'au 31 décembre 2028.
- 19.3 La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de 6 mois pour la première fois avec effet au 31 décembre 2028.
- 19.4 Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite pour 1 an.

## **Art. 20 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés**

---

- a) **Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base**
- 20.1 La contribution aux frais d'exécution, et contribution à la formation continue est prélevée pour:
- a) pour les frais d'exécution de la CCT;
  - b) pour les frais d'application commune de cette CCT;
  - c) pour les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
  - d) pour les activités en matière de formation et de formation continue;
  - e) pour l'administration du bureau.
- C'est la Commission paritaire nationale (CPN) qui décide de l'emploi des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue. Elle édicte un règlement à cet effet (Annexe 2 CCT).

20.2 Même après l'expiration de la force obligatoire de cette CCT, les éventuels excédents de ces contributions ne peuvent être utilisés que pour les institutions de formation et de formation continue des parties signataires, pour la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que pour l'application de la présente CCT.

20.3 Les contributions et prestations des employeurs et salarié-e-s non organisés doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les employeurs et salarié-e-s organisés.

**a) Contributions des salarié-e-s**

Tous les salarié-e-s soumis versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

**b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– par mois et une contribution à la formation continue de CHF 5.– par mois pour chaque salarié-e soumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.– par an, soit CHF 20.– par mois. Les mois entamés seront considérés comme des mois complets. Ces contributions ainsi que celles des salarié-e-s sont à verser périodiquement selon facturation du bureau de la CPN.

20.4 Pour les membres des associations conventionnées, ces contributions sont comprises dans les cotisations de membres. Dans la pratique, cela signifie qu'aucune contribution aux frais, contribution à la formation continue d'exécution ni cotisation de base n'est perçue auprès des employeurs membres de suissetec.

20.5 Pour des raisons techniques, les contributions aux frais et contributions à la formation continue d'exécution et cotisations de base sont déduites du salaire de tous les salarié-e-s. Les salarié-e-s syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat une fois par an sur présentation d'une pièce justificative.

L'employeur remet aux travailleurs, en fin d'année, un justificatif des contributions déduites au cours de l'année civile. Si les rapports de travail prennent fin en cours d'année, le justificatif sera dûment complété et remis avec le décompte final.

20.6 Abrogé

20.7 L'employeur est responsable des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation continue non déduites ou mal

déduites et/ou décomptées.

b) **Caution**

- 20.8 **Principe:** Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN), chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conformément à l'art. 3 CCT, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en Euros.

La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.

- 20.9 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2 000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5 000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs.

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2 000.–	Pas de caution obligatoire
CHF 2 001.–	CHF 20 000.–	CHF 5 000.–
CHF 20 001.–		CHF 10 000.–

- 20.10 Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

### **Affectation de la caution**

- 20.11 La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:
1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
  2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et les cotisations de base conformément à l'art. 20 CCT.

### **Sollicitation de la caution**

- 20.12 Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut prélever la caution.

- 20.13 Si les conditions sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétente (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l'amende conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution, de la contribution à la formation continue et de la contribution de base), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

- 20.14 Après le prélèvement de la caution par la CPN, celle-ci informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date du prélèvement et du montant prélevé. Simultanément, elle lui expose, sous forme de rapport écrit, les motifs pour lesquels la caution et le montant ont été prélevés.

- 20.15 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut faire recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.

### **Renflouement de la caution après imputation**

- 20.16 L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

### **Libération de la caution**

- 20.17 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:
- a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche des techniques du

bâtiment (juridiquement et de facto);

- b) au plus tôt six mois après l'achèvement de son activité en Suisse que l'entreprise occupant des travail- leurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- a) les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formations continue et les cotisations de base ont été payées dûment et;
- b) la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

### **Sanction en cas de non versement de la caution**

- 20.18 Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

### **Gestion de la caution**

- 20.19 La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

### **For juridique**

- 20.20 En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN dans la branche suisse des techniques du bâtiment sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

## **Structure des cotisations**

- 20.21 Pendant la durée de la présente CCT, la CPN analyse et vérifie la structure des contributions (y compris le montant des contributions) et la clé de répartition entre la CPN et la CP et définit des mesures appropriées pour la nouvelle CCT

## II Dispositions normatives

### Art. 21 **Droits et obligations des employeurs et salarié-e-s.** **Principe**

---

#### **Collaboration/intégrité personnelle/protection des données**

- 21.1 a) Employeurs et salarié-e-s se considèrent comme des partenaires.
- b) L'intégrité personnelle des salarié-e-s doit être protégée. Toute action ou déclaration pouvant porter atteinte à leur dignité est interdite. Les salarié-e-s sont tenus de contribuer à un climat de respect mutuel et de confiance évitant tout abus, incursion et harcèlement sexuel et moral.
- 21.2 L'intégration de personnes de nationalité étrangère doit être encouragée. Tout acte ou déclaration pouvant susciter et encourager un climat xénophobe est interdit.

### Art. 22 **Obligations des employeurs et des salarié-e-s**

---

#### a) **Obligations des employeurs**

#### **Rapport de travail**

- 22.1 a) Les dispositions de la présente CCT ayant trait à la conclusion, au contenu et à la résiliation des rapports individuels de travail s'appliquent pendant toute la durée de la CCT à tous les salarié-e-s et employeurs concernés. Sauf dispositions contraires de la CCT, elles ne peuvent pas être modifiées.<sup>2)</sup>
- b) L'employeur remet à tous les salarié-e-s un contrat de travail écrit. Ce contrat indiquera, outre le nom de la personne, le début de son activité, le taux d'occupation, le lieu d'engagement contractuel (siège de l'entreprise ou filiale), une base de classification dans les catégories de salaire minimum (art. 39.3 CCT), le salaire et les éventuels suppléments prévus, ainsi que la durée hebdomadaire du travail (annexe 7).
- c) Tout accord conclu entre les employeurs et les salarié-e-s concernés qui déroge aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT est nul; il est remplacé par les dispositions applicables de la loi et de la CCT.<sup>3)</sup>
- d) Il en est de même pour les entreprises soumises à la DFO. Il convient, en particulier, d'appliquer les articles soumis à la DFO de l'annexe 5 CCT.
- e) Abrogé

### **Collaboration avec les salarié-e-s**

22.2 Abrogé

22.3 Abrogé

### **Prévention des maladies et des accidents**

22.4 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé des salarié-e-s.<sup>4)</sup>

22.5 L'employeur organise les travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage des salarié-e-s.<sup>4)</sup>

22.6 L'employeur et les salarié-e-s coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe les salarié-e-s en matière de prévention des maladies et des accidents.<sup>4)</sup>

22.7 La CPN peut édicter des règlements sur des mesures spéciales en matière de santé.

### **Remise de matériel, d'outils et de documents**

22.8 L'employeur remet aux salarié-e-s en temps utile:

- a) le matériel nécessaire;
- b) les documents de travail nécessaires et
- c) l'outillage approprié et en bon état.

22.9 Le salarié-e a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.

### **Certificat de travail**

22.10 L'employeur doit, à tout moment, remettre un certificat de travail au salarié-e sur demande.

22.11 A la demande expresse du salarié-e, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.<sup>7)</sup>

### **Interdiction du travail au noir**

22.12 L'employeur ne doit pas commettre d'infractions au sens de l'article 321 a al. 3 CO en employant des salarié-e-s.

#### **a) Obligations des salarié-e-s**

### **Obligation de diligence et de fidélité**

22.13 Abrogé

### **Soin à apporter au matériel et à l'outillage**

22.14 Abrogé



22.15 Abrogé

22.16 Abrogé

### **Prévention des maladies et des accidents**

22.17 Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.<sup>10)</sup>

22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.

### **Interdiction du travail au noir**

22.19 Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel dans la branche rémunéré pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.<sup>11)</sup>

### **Obligation de restituer**

22.20 Une fois son travail terminé ou à l'échéance de ses rapports de travail, le salarié-e restitue immédiatement à l'employeur les documents de travail en sa possession.<sup>12)</sup>

### **Heures supplémentaires et service de piquet**

22.21 En cas de besoin, le salarié-e est tenu d'effectuer des heures supplémentaires. L'employeur ne demandera de telles heures supplémentaires au salarié-e que dans la mesure où il peut de bonne foi les exiger de lui.<sup>13)</sup>  
Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.

### **Instructions à observer**

22.22 Le salarié-e observe les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.<sup>14)</sup> En particulier:

- a) il établit les rapports de travail demandés avec soin et les livre dans les délais;
- b) il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstient de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
- c) Il s'abstiendra de fumer et de consommer des boissons alcoolisées et autres substances psychotropes pendant les horaires de travail;
- d) il prévient sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
- e) il porte une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés.

### **Responsabilité civile**

- 22.23a) Le salarié-e répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.<sup>15)</sup>
- b) Le degré de diligence incombant au salarié-e est déterminée par le contrat de travail, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du salarié-e que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.<sup>16)</sup>
- c) La réparation du préjudice est à faire valoir au plus tard deux mois après détermination du responsable.

### **Art. 23 Promotion de la formation continue**

---

- 23.1 Les salarié-e-s soumis à la présente CCT s'intéressent au développement de leur branche dans son intégralité. A cet égard, l'acquisition permanente de formation continue fait partie intégrante de leur vie à la fois professionnelle et privée.
- 23.2 Les salarié-e-s ont droit à cinq jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle ou pour leur formation continue pour l'exercice de fonctions utiles au partenariat social.
- 23.3 Les dispositions figurant à l'art. 23.2 CCT s'appliquent notamment aux cours, séminaires et autres séances de formation qui sont organisés par l'une des parties contractantes, par une CP ou par la CPN.
- 23.4 Le salarié-e et son supérieur déterminent d'un commun accord les absences indispensables aux activités décrites à l'art. 23.2 CCT.
- 23.5 Les salarié-e-s ont un droit d'intervention dans les questions de formation continue sur le plan du contenu, du choix et des dates.

### **Art. 24 Abrogé**

---

### **Art. 25 Temps de travail, temps de déplacement**

---

- 25.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les salarié-e-s sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées.<sup>17)</sup>
- L'employeur veillera à communiquer chaque mois le solde des

heures de travail et des vacances.

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception.

- 25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2080 heures par année. La durée de travail brute déterminante par année civile est fixée à l'annexe 8 de la CCT. Le paiement des compensations salariales est calculé sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Elles seront réduites au prorata pour les personnes occupées à temps partiel.
- 25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur.
- 25.5 Les trajets entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel ne sont pas considérés comme du temps de travail rémunéré.
- 25.6 Les trajets entre le lieu d'engagement contractuel et le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail rémunéré.
- 25.7 Les déplacements entre différents lieux de travail sont considérés comme du temps de travail payé.
- 25.8 Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, la solution suivante est appliquée.

Est considéré comme temps de travail payé celui qui dépasse la durée habituelle du trajet entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel.

Pour les trajets directs entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, les entreprises peuvent appliquer deux solutions. Le choix de la solution est déterminé en concertation avec les travailleurs pour une durée minimale d'un an :

a) Sans rayon

Est considéré comme temps de travail payé celui qui dépasse la durée habituelle du trajet entre le domicile du travailleur et le lieu d'engagement contractuel.

b) Avec rayon

Si le lieu de travail se trouve à 15 minutes (selon les conditions de circulation) ou plus du lieu d'engagement contractuel, la durée dépassant ce délai est considérée comme temps de travail.

- 25.9 Les trajets considérés comme temps de travail rémunéré doivent être enregistrés comme temps de travail conformément à l'article 26.1 de la CCT.
- 25.10 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectué qui dépassent une limite hebdomadaire de 40 heures (temps plein).

La réglementation des heures supplémentaires doit être effectuée conformément à l'art. 28 CCT.

Si le rapport de travail n'a pas duré une année civile entière, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes : Nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures.

#### **Art. 26      Observation de la durée du travail**

---

- 26.1 Le salarié-e est tenu d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire ses heures de présence au moins une fois par semaine dans le journal de travail ou le rapport journalier.
- 26.2 Le salarié-e devra compenser les heures de travail perdues s'il arrive en retard au travail, quitte son travail prématurément ou l'interrompt sans pouvoir invoquer de raison valable.
- 26.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.
- 26.4 Aucune déduction de salaire n'est effectuée en cas d'absence unique de courte durée selon l'art. 329 al. 3 CO, justifiée et approuvée au préalable. Le cas échéant, la perte de gain est compensée à condition que l'absence n'excède pas deux heures.
- 26.5 Interruption du travail, pauses
- a) Le temps de travail peut être interrompu par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les salarié-e-s. Les pauses n'étant pas considérées comme du temps de travail, elles ne sont pas payées.<sup>18)</sup>
  - b) Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.
  - c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la

collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

#### **Art. 27 Heures de travail anticipées**

---

- 27.1 L'employeur et les salarié-e-s fixent les jours à anticiper au début de chaque année.
- 27.2 Les salarié-e-s qui ne sont pas en mesure de compenser les heures de travail anticipées à leur actif en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service militaire obligatoire, doivent les compenser ultérieurement, d'entente avec l'employeur.

#### **Art. 28 Heures supplémentaires**

---

- 28.1 Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail dépassant la durée normale du travail fixée à l'art. 25.2 ainsi qu'à l'annexe 8, en tenant compte de l'art. 27. Il convient de respecter la durée maximale du temps de travail fixée dans la loi.

Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que dans la mesure où elles sont ordonnées ou visées ultérieurement par l'employeur ou son représentant.

Les employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin de l'entreprise, en tenant compte de leur capacité personnelle, pour autant que les règles de la bonne foi permettent de les exiger d'eux.

Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes : Nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures (temps plein).

Si un éventuel déficit d'heures dû aux instructions de l'employeur ne peut pas être compensé avant le départ du travailleur, il est à la charge de l'employeur.

- 28.2 Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 41<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 45<sup>ème</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires A et doivent être saisies chaque semaine dans un compteur d'heures supplémentaires A séparé.

Les heures hebdomadaires effectuées à partir de la 46<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 50<sup>ème</sup> heure incluse sont considérées comme des heures supplémentaires B et doivent être saisies chaque semaine dans un

compteur d'heures supplémentaires B séparé.

La même systématique s'applique pour le travail à temps partiel.

- 28.3 Les soldes des deux compteurs d'heures supplémentaires A et B doivent être indiqués chaque mois.

Compteur d'heures supplémentaires A :

Au cours de l'année civile correspondante, les heures supplémentaires du compteur d'heures supplémentaires A peuvent être compensées sans supplément par des congés de même durée. Au 31 décembre, les heures supplémentaires A peuvent être reportées sur l'année suivante. Ces heures supplémentaires doivent être compensées sans supplément par des congés de même durée ou être payées sans supplément dans un délai d'un an, d'entente entre l'employeur et l'employé. Si aucun accord n'est trouvé sur la compensation ou le paiement, l'employeur et l'employé décident chacun de la compensation ou du paiement (ou d'un mélange des deux) de 50% des heures supplémentaires à réduire. La compensation des heures supplémentaires doit être consignée dans l'enregistrement du temps de travail ou par écrit.

Compteur d'heures supplémentaires B :

Les heures supplémentaires du compteur d'heures supplémentaires B doivent être payées à la fin de l'année civile correspondante ou, à la demande du travailleur, tous les six mois, avec une majoration de 25%.

Une compensation en congés avec un supplément de temps de 25% n'est autorisée que sur demande du travailleur. Les parties se mettent d'accord sur les dates de la compensation dans un délai d'un mois à compter de la fin de l'année civile du décompte et consignent le résultat dans une convention.

Il n'est pas permis d'utiliser les heures supplémentaires du compteur B pour compenser ou payer les heures supplémentaires (ou les heures négatives) du compteur A.

- 28.4 Les suppléments pour heures supplémentaires sont calculés comme suit :

- a) pour les travailleurs mensualisés : Salaire brut par heure plus part du 13e salaire mensuel (sans tenir compte du supplément pour vacances/jours fériés).
- b) pour les travailleurs rémunérés à l'heure : Salaire brut par heure plus part du 13e salaire plus supplément pour va-cances/jours fériés.

## Art. 29 **Vacances**

---

### 29.1 Durée des vacances (jours ouvrables par an)

Jusqu'au 20e anniversaire	27 jours
21 – 49 <sup>e</sup> anniversaire	25 jours
50 – 54 <sup>e</sup> anniversaire	27 jours
55 – 60 <sup>e</sup> anniversaire	28 jours
61 – 65 <sup>e</sup> anniversaire	30 jours

29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile dans laquelle tombe l'anniversaire concerné.

29.3 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances dans la mesure où elles entravent la récupération liée aux vacances. Le salarié-e est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

29.4 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le salarié-e doit justifier de manière compréhensible l'incapacité de travail totale (en règle générale par un certificat médical).

## Art. 30 **Réduction du droit aux vacances/ date des vacances/salaire afférent aux vacances**

---

30.1 Les absences non imputables à la faute du salarié-e en raison d'un accident, d'une maladie, de l'accomplissement d'un service militaire ou d'une fonction publique ne donnent pas lieu à une réduction des vacances lorsque la durée totale de ces motifs d'absence n'excède pas trois mois complets d'absence au cours de l'année civile. En cas d'empêchement de travailler de plus longue durée, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième par mois complet d'absence. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.

30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois d'absence en raison d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'un douzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.

- 30.3 Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme empêchement de travailler et ne donnent pas lieu à une réduction des vacances.
- 30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois d'absence au total au cours d'une année civile, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois d'absence complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).<sup>20)</sup>

#### **Date des vacances et continuité**

- 30.5 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.
- 30.6 L'employeur fixe la date des vacances en début d'année d'entente avec le salarié-e. Le salarié-e tient compte des besoins de l'entreprise. Dans le cas de vacances d'entreprise, le salarié-e prendra ses vacances dans cette période.<sup>21)</sup>

#### **Salaire afférent aux vacances**

- 30.7 L'employeur verse au salarié-e le salaire total afférent aux vacances.<sup>22)</sup>
- 30.8 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.<sup>23)</sup> Si les rapports de travail prennent fin et que le salarié-e n'a pas pu prendre ses vacances, elles lui seront payées avec la part de 13<sup>e</sup> salaire (8.33 %).
- 30.9 Lorsque les rapports de travail prennent fin alors que le salarié-e a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire les vacances trop payées du dernier salaire du salarié-e.
- 30.10 Il est interdit au salarié-e d'exécuter du travail rémunéré pendant ses vacances.<sup>24)</sup>

### **Art. 31 Jours fériés**

---

- 31.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.
- 31.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonale et définis dans les dispositions complémentaires.
- 31.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux



ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés. Les dispositions complémentaires peuvent prévoir une indemnisation pour des jours fériés complémentaires.

#### **Art. 32 Indemnisation des jours fériés**

---

- 32.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.
- 32.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 32.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire ou congé non rémunéré.
- 32.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée au salarié-e si celui-ci ne se présente pas au travail sans motif valable la veille ou le lendemain.

#### **Art. 33 Modèle de Preretraite (MPR)**

---

Les parties contractantes décident de manière contraignante d'introduire un modèle de préretraite dans la branche suisse de la technique du bâtiment au 01.01.2026 et s'engagent à conclure une CCT séparée (CCT-MPR branche de la technique du bâtiment) à cet effet. Ils s'engagent pour une mise en œuvre et une réalisation communes selon les valeurs de référence de l'annexe 10.

- 33.1 Abrogé
- 33.2 Abrogé

#### **Art. 34 Indemnisation des absences**

---

- 34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:
- |  |         |
|--|---------|
| a) en cas de mariage du salarié-e  | 2 jours |
| b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie | 1 jour  |
| c) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents                 | 3 jours |

- d) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle-fille
  - dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e: 3 jours
  - s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer: 1 jour
- e) en cas de libération du service militaire 1 jour
- f) en cas de journée d'orientation pour le recrutement 1 jour
- g) pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum: 1 jour
- h) pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soin légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment et en accord avec l'employeur: jusqu'à 3 jours
- i) en cas d'accident (pour journées de carence SUVA, 80% du salaire journalier) jusqu'à 3 jours

34.2 Les personnes vivant sur le régime du partenariat enregistré en vertu de la Loi fédérale du 18.6.2004 sur le partenariat enregistré (LPart) ont le même statut juridique que les personnes mariées.

34.3 Aucune indemnisation n'est versée lorsqu'une journée d'absence selon l'art. 34.1 CCT coïncide avec un jour chômé ou que le salarié-e touche déjà une prestation de remplacement pour ce jour.

#### Art. 34a Congé de maternité ou de paternité

34a.1 En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 16 semaines<sup>66</sup>. L'indemnité légale de maternité doit être prise en charge par l'employeur pendant la 15<sup>e</sup> et la 16<sup>e</sup> semaine.

34a.2 Tous les travailleurs soumis à la CCT ont droit à dix jours de congé de paternité avec maintien du versement du salaire à 100 %. Les employeurs conservent l'allocation pour perte de gain correspondante. Le droit aux jours de congé liés à la naissance d'un enfant est ainsi rempli. La CCT ne prévoit pas davantage de jours de congé que le congé de paternité légal. Le congé de paternité doit être pris sans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

**Art. 35      Empêchement de travailler en raison de  
l'accomplissement d'une obligation légale  
ou d'une fonction politique publique**

---

- 35.1 Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux salarié-e-s l'exercice de fonctions politiques et l'activité accessoire d'expert de fin d'apprentissage dès lors que le déroulement du travail dans l'entreprise le permet. Le salarié-e qui tient à exercer une fonction politique publique empiétant régulièrement sur le temps de travail normal en informera préalablement son employeur.
- 35.2 En cas d'accomplissement d'une fonction politique publique, le salarié-e et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire. Ils prennent en considération une indemnité revenant au salarié-e dans le cadre de l'accomplissement de ses devoirs. En cas de désaccord, la CPN ou la CP fixe le montant du salaire à payer.

**Art. 36      Salaire au rendement**

---

- 36.1 L'employeur et le salarié-e s'entendent individuellement sur le salaire. Le salaire convenu individuellement pour un emploi à 100% se calcule sur une base de 40 heures par semaine.
- 36.2 Les adaptations de salaire sont régies par l'annexe 8 CCT.
- 36.3 Il est conseillé aux entreprises d'organiser avec les salarié-e-s des entretiens annuels d'évaluation du rendement.

**Art. 37      Paiement du salaire**

---

- 37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Un salaire horaire n'est autorisé que dans des cas exceptionnels. Le salaire est versé dans la devise nationale de manière régulière, indépendamment des fluctuations du temps de travail.
- 37.2 Abrogé
- 37.3 L'employeur est tenu à communiquer chaque mois au salarié-  
e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Abrogé
- 37.5 Abrogé

## 37.6 Abrogé

### Art. 38 **Versement du salaire ou du traitement**

---

- 38.1 Le salaire est versé au salarié-e dans la devise nationale ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur son compte bancaire ou postal.<sup>27)</sup>
- 38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Ce décompte détaillera le salaire mensuel, les allocations et toutes les déductions. L'employeur établit en outre périodiquement une liste des soldes d'heures avec notamment les crédits/débits d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires ou de temps excédentaire, etc., conformément à l'art. 25.1 CCT.<sup>26)</sup>
- 38.3 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du salarié-e avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables.  
Les droits à réparation de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le salarié-e peuvent être compensés sans limite.<sup>28)</sup>
- 38.4 Il est interdit au salarié-e de céder, à des tiers, des prétentions de salaires à venir envers l'employeur (interdiction de cession).<sup>28)</sup>

### Art. 39 **Salaires minimums**

---

- 39.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minimums contractuels. Les salaires minimums sont réexaminés chaque année, et adaptés le cas échéant. Ils se calculent sur une base de 40 heures par semaine (à plein temps).
- 39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimaux sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 11.4 lit. h) CCT. Celle-ci statuera sur lademande.
- 39.3 Catégories de salariés
- a) **Installateur CFC**  
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.
  - b) **Installateur AFP**  
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal ou salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.
  - c) **Installateur sans formation**

Salarié-e-s sans certificat de capacité suisse et âgés de 20 ans révolus.

Voir aussi annexe 8 CCT.

#### Art. 40      **13ème salaire**

---

- 40.1 Les salarié-e-s touchent une allocation de fin d'année correspondant à 100% d'un salaire mensuel moyen. Pour les personnes émuniées à l'heure, cette allocation est calculée sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 25.2 CCT.
- 40.2 L'allocation de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un salarié-e, elle est payée le mois du départ.
- 40.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'allocation de fin d'année est versée au prorata temporis.
- 40.4 Si le salarié-e est empêché de travailler pour une raison quelconque, sauf maladie avec prestations d'indemnités journalières ou accident, pendant plus d'un mois au total au courant d'une année de service, l'allocation de fin d'année peut être réduite d' $\frac{1}{12}$  par mois complet d'empêchement.

#### Art. 41      **Négociations salariales**

---

- 41.1 Les parties contractantes ont convenu de négocier tous les ans au mois de septembre sur les éventuelles adaptations des salaires devant prendre effet au début de l'année suivante. Elles se fondent sur l'inflation selon l'indice national des prix à la consommation (IPC) d'août. L'adaptation automatique des salaires effectifs sont à appliquer selon le tableau suivant.

Inflation	à partir 1.1.2025	à partir 1.1.2026	à partir 1.1.2027	à partir 1.1.2028
0 – 0.499%	0 CHF/Mois	0 CHF/ Mois	0 CHF/ Mois	0 CHF/ Mois
0.5 – 0.999%	50 CHF/ Mois	50 CHF/ Mois	50 CHF/ Mois	50 CHF/ Mois
1.0 – 1.499%	50 CHF/ Mois +1% individuel	50 CHF/ Mois +1% individuel	50 CHF/ Mois +1% individuel	50 CHF/ Mois +1% individuel
1.5 – 1.999%	75 CHF/ Mois +1% individuel	75 CHF/ Mois +1% individuel	75 CHF/ Mois +1% individuel	75 CHF/ Mois +1% individuel
2.0 – 3.0%	100 CHF/ Mois +2% individuel	100 CHF/ Mois +2% individuel	100 CHF/ Mois +2% individuel	100 CHF/ Mois +2% individuel
à partir de 3.0%	négociations	négociations	négociations	négociations

L'adaptation effective des salaires déclarée par l'AVE est indiquée dans l'annexe 8 de l'année concernée.

Les négociations sont menées sur les bases suivantes :

- a) la situation économique générale;
- b) la situation du marché;
- c) la situation du marché du travail;
- d) le carnet de commandes de la branche;
- e) l'évolution de l'indice national des prix à la consommation;
- f) l'augmentation des charges salariales incidentes.

41.2 Lorsque les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur l'adaptation des salaires, le Tribunal arbitral peut être saisi selon l'art. 12 CCT.

41.3 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue en vertu de la loi sur la participation selon l'art. 6 CCT et l'annexe 3 CCT peuvent négocier individuellement au niveau de l'entreprise les adaptations salariales négociées par les parties contractantes. Cependant, le résultat ne doit pas être inférieur au volume défini par les parties contractantes. Il est conseillé aux entreprises d'organiser des entretiens annuels d'évaluation du rendement et du comportement. En cas de désaccord sur la répartition au sein de l'entreprise, il y a lieu de soumettre la question à la CPN ou à la CP.

Art. 42 **Abrogé**

---

**Art. 43 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés  
et service de piquet**

---

- 43.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés si celui-ci a été ordonné:

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	00h00–24h00	100%
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20h00–23h00	25%
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile. <sup>30)</sup>	23h00–06h00	50%

- 43.2 abroger

- 43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient soit d'une compensation en temps de 10%<sup>31)</sup>, soit d'une bonification en temps de 10% du travail de nuit effectivement accompli.<sup>32)</sup>

- 43.4 En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l'entreprise, un forfait hebdomadaire (du lundi au dimanche) de CHF 180.00 doit être payé.

**Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

- 44.1 L'employeur rembourse au salarié-e tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le salarié-e est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a CO).

- 44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.

- 44.3 A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des conventions complémentaires (selon l'art 5 CCT), on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.

- 44.4 En cas de travaux de nuit au-delà de minuit, le salarié-e touche une indemnité de nuit au sens d'une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur d'une allocation pour repas de midi lorsque le ravitaillement nocturne n'est pas assuré par le maître de l'ouvrage.

**Art. 45 Indemnisation des frais pour l'utilisation  
d'un véhicule privé**

---

- 45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.
- 45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.
- 45.3 Le salarié-e, en l'occurrence le détenteur du véhicule, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour son véhicule à moteur privé utilisé pour des déplacements professionnels.
- 45.4 Le salarié-e est tenu d'emmener dans son véhicule privé autant d'autres salarié-e-s que le permet le permis de circulation. Il est, en outre, tenu de transporter du matériel ou des outils dans le respect de la loi sur la circulation routière.
- 45.5 Par le versement de ces indemnités, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'art. 327b, alinéas 1 et 2 CO, et tous les droits du salarié-e ressortant de l'utilisation du véhicule sont satisfaits.

**Art. 46 Abrogé**

---

**Art. 47 Abrogé**

---

**Art. 48 Principe de l'obligation limitée de paiement  
de salaire en cas d'empêchement de travailler  
non imputable à la faute du salarié-e**

---

- 48.1 L'employeur est tenu de verser au salarié-e son salaire pendant une durée déterminée lorsque celui-ci est empêché de travailler pour des causes inhérentes à sa personne mais sans faute de sa part.<sup>26)</sup>
- 48.2 Compte tenu du principe prévu au point 48.1 CCT, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie ou d'accident est soumise à une réglementation particulière selon les art. 49 jusqu'au 52 CCT ci-après.
- 48.3 L'obligation de payer le salaire par l'employeur, selon l'art. 48.1 CCT pendant une durée déterminée en cas de maladie et d'accident du salarié-e est ainsi indemnisés.



**Art. 49      Empêchement dû à la maladie –  
assurance obligatoire**

---

- 49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis à la convention collective à titre collectif pour des indemnités maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal, allocation de fin d'année (sans frais) incluse.
- 49.2 Pour le calcul de la prestation de remplacement du salaire, on se fondera sur un horaire de travail moyen de 8 heures par jour pour un emploi à temps plein.
- 49.3 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec prestation différée jusqu'à 90 jours par année civile. Pendant ce délai d'attente, il est tenu de verser le 80% du salaire.
- 49.4 Les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e.
- 49.5 Abrogé
- 49.6 L'employeur peut demander l'expertise de l'incapacité de travail par un médecin-conseil de son choix. Celui-ci doit être domicilié en Suisse. Lorsque le médecin-conseil constate un abus, l'employeur est en droit de demander au salarié-e la restitution de ses indemnités qui lui ont déjà été versées.
- 49.7 Abrogé
- 49.8 En cas de prestations versées par l'assurance indemnités journalières, aucune déduction sociale légale n'est due.

**Art. 50      Conditions d'assurance**

---

- 50.1 Les conditions prévoient:
- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire brut (sans frais);
  - b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies;
  - c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
  - d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours

pleins;

- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum; Si l'assuré passe d'une assurance collective suisse d'indemnités journalières en cas de maladie à une assurance individuelle d'indemnités journalières avec une interruption de trois mois au maximum, de nouvelles réserves ou exclusions concernant l'étendue des prestations assurées jusqu'alors ne sont pas autorisées.
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal<sup>67)</sup> sont fournies en complément de l'assurance maternité publique.
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence) et par conséquent cette garantie s'applique même si une solution LCA<sup>68)</sup> est en place; en raison de la limitation territoriale internationale, cette disposition ne s'applique pas aux frontaliers. Cette restriction ne concerne que les polices d'assurance d'indemnités journalières selon la LCA.
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50%.
- j) Les indemnités journalières payables doivent être versées pendant la totalité des 720 jours et par conséquent capitalisées.

50.2 Les prestations, selon l'art. 50.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.

50.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant atteint l'âge ordinaire de la retraite, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.

50.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

## Art. 51      **Abrogé**

## Art. 52      **Empêchement dû à un accident**

52.1 Le salarié-e est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.<sup>33)</sup>

52.2 Sous réserve de l'art. 52.3 CCT, l'employeur est libéré du

paiement du salaire en cas d'accident.

- 52.3 L'employeur prend à sa charge selon l'art. 34.1 lit k) CCT le paiement du salaire à hauteur de 80% le jour de l'accident et les deux jours suivants car ils ne sont pas couverts par la SUVA.<sup>34)</sup>

#### **Art. 53 Assurance-accidents professionnels, primes**

---

- 53.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la SUVA.<sup>35)</sup>

#### **Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes**

---

- 54.1 Les primes pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du salarié-e.<sup>36)</sup>
- 54.2 L'assurance prend fin le 31e jour suivant celui où cesse le droit à au moins le demi-salaire.
- 54.3 Si l'assurance-accidents non professionnels prend fin pour des motifs prévus à l'art. 54.2 CCT, le salarié-e a la possibilité de souscrire une assurance auprès de la SUVA avant l'expiration de cette couverture.<sup>38)</sup>
- 54.4 L'employeur est, par conséquent, tenu d'informer le salarié-e en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin selon l'art. 54.2 CCT ou tombe sous 50% du salaire normal.

#### **Art. 55 Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile**

---

- 55.1 Lorsque les salarié-e-s accomplissent le service militaire, civile ou de protection civile suisse obligatoire, ils touchent leur salaire de l'employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises.
- 55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant:
- En tant que recrue pendant la formation de base:
- a) Personnes faisant service sans enfants: 50% du salaire
  - b) Personnes faisant service avec enfants: 80% du salaire
- Pendant les autres services obligatoires:
- jusqu'à 4 semaines par année civile
  - c) 100% du salaire
- pour les obligations dépassant cette période:
- d) 80% du salaire

- e) Pour les volontaires service long, 80% du salaire pendant 300 jours à condition de rester engagés chez leur employeur actuel pendant au moins six mois après le service. Si ce n'est pas le cas, les prestations définies à l'art. 55.2 lit. a), b) ou c) de la CCT sont appliquées.
- 55.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant la protection civile, le service militaire ou civil.

**Art. 56 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries**

---

- 56.1 Les parties contractantes recommandent aux employeurs, comme organe de paiement des indemnités de chômage en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries, les caisses de chômage des organisations de salarié-e-s signataires.

**Art. 57 Décès de l'employeur ou du salarié-e**

---

**a) Décès de l'employeur**

- 57.1 Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.<sup>39)</sup>
- 57.2 Si le contrat de travail a principalement été conclu en considération de la personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le salarié-e peut cependant demander une indemnisation équitable pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.<sup>40)</sup>

**b) Décès du salarié-e**

- 57.3 Les rapports de travail prennent fin avec le décès du salarié-e.<sup>41)</sup> L'employeur est tenu d'effectuer un versement supplémentaire de salaire selon l'art. 338.1 CO.

Ce salaire doit être versé:

- a) au conjoint survivant ou  
b) aux enfants mineurs ou  
c) à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

**Art. 58 Spida Caisse de compensation AVS,  
Caisse d'allocations familiales, Spida Prévoyance du  
personnel et Fondation Fonds social**

---

- 58.1 Les membres de suissetec sont affiliés à la caisse de compensation AVS Spida et doivent en principe régler leurs comptes avec celle-ci.
- 58.2 Les membres de suissetec décomptent en règle générale auprès de la caisse d'allocations familiales Spida.
- 58.3 Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de la technique du bâtiment de souscrire la prévoyance professionnelle pour leurs employés auprès de SPIDA Prévoyance du personnel.
- 58.4 La fondation Fonds social suissetec peut garantir la compensation des prestations des employeurs prévues par la convention collective de travail. Elle peut verser aux employeurs affiliés des prestations surobligatoires.

**Art. 59 Résiliation en général**

---

- 59.1 Si le contrat de travail n'a pas été signé pour une durée déterminée et si une telle durée limitée ne ressort pas de la finalité annoncée du travail, chaque partie contractante peut le résilier.
- 59.2 Il n'est pas licite de fixer des délais de résiliation différents pour l'employeur et le salarié-e. Si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.<sup>43)</sup>
- 59.3 La résiliation doit être notifiée par écrit. Elle doit parvenir au destinataire pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit sur demande de l'autre partie.<sup>44)</sup>

**Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai**

---

La résiliation pendant la période d'essai est régie par l'art. 335b CO.

- 60.1 Abrogé
- 60.2 Abrogé
- 60.3 Abrogé

## Art. 61      Résiliation après la période d'essai

- 61.1 La résiliation après le temps d'essai se fait conformément à l'art. 335c CO.

Si le délai de préavis est interrompu conformément à l'art. 63.1 CCT, celui-ci continue de courir après l'expiration du délai de blocage jusqu'à la fin de celui-ci.

- 61.2 Abrogé

- 61.3 Lorsque les rapports de travail sont poursuivis après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de congé.

## Art. 62      Protection contre les licenciements

- 62.1 La protection contre le licenciement s'effectue conformément à l'art. 336 CO.

- 62.2 Les sanctions en cas de licenciement abusif sont prévues à l'art. 336a CO.

- 62.3 Abrogé

- 62.4 La procédure en cas de licenciement abusif se déroule conformément à l'art. 336b CO.

- 62.5 Abrogé

## Art. 63      Interdiction de résiliation par l'employeur

- 63.1 L'interdiction de résiliation par l'employeur se fait selon l'art. 336c CO.

En outre, les dispositions suivantes s'appliquent :

A partir de 10 ans de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail tant que l'employé perçoit une indemnité journalière complète de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Si, après avoir épuisé les prestations de l'assurance, l'employé n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est nul.

- 63.2 Abrogé

**Art. 64 Interdiction de résiliation par le salarié-e**

---

L'interdiction de résiliation par le salarié-e se fait selon l'art. 336d CO.

64.1 Abrogé

64.2 Abrogé

**Art. 65 Résiliation immédiate des rapports de travail**

---

La résiliation immédiate des rapports de travail s'effectue conformément à l'art. 337 CO.

65.1 Abrogé

65.2 Abrogé

65.3 Abrogé

**Art. 66 Licenciement abusif**

---

Les licenciements abusifs sont réglementés conformément à l'art. 337c CO.

66.1 Abrogé

66.2 Abrogé

66.3 Abrogé

**Art. 67 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

---

La non-entrée en service ou l'abandon injustifié de l'emploi se fait selon 337d CO.

67.1 Abrogé

67.2 Abrogé

67.3 Abrogé

**Art. 68 Mesures pour motifs économiques**

---

68.1 Les parties contractantes sont conscientes du fait que les mutations structurelles, économiques et technologiques peuvent

entraîner des problèmes qui rendent indispensables des mesures de chômage partiel, voire des licenciements. Dans de tels cas, il s'agit d'éviter ou au moins d'atténuer des cas de rigueur sociale ou économique pour les salarié-e-s concernés. Pour ce faire, il peut être fait appel aux parties contractantes pour consultation (Annexe 4 CCT).

- 68.2 Lors de la détermination et de l'application des mesures, les entreprises concernées doivent respecter les droits contractuels et légaux.

**Art. 69      Version faisant foi**

---

- 69.1 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. La version allemande fait foi en cas de problèmes de compréhension.



Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> janvier 2025

## **Les parties contractantes**

### **Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaefer

### **Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

Membre du CD  
Bruna Campanello

### **Syna – Le syndicat**

Responsable politique syndicale,  
Droit et publique, Membre du CD  
Nora Picchi

La responsable de la branche  
Susanna Sabbadini

# Annexe 1

## Statuts de l'Association Commission paritaire nationale (CPN) dans la branche suisse des techniques du bâtiment en vertu de l'art. 11 CCT

### Art. 1 **Nom et siège**

---

- 1.1 En vertu de l'article 11 CCT, une association selon les dispositions des articles 60 et suivants du code civil est constituée sous le nom de «Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment» (CCT) avec siège à Berne.
- 1.2 L'adresse de cette association est:  
Commission paritaire nationale dans la branche suisse  
des techniques du bâtiment  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 16  
gebaeudetechnik@plk.ch  
www.cpn-techniquesdubatiment.ch

### Art. 2 **But/compétences**

---

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties contractantes de la CCT des employeurs et salariés soumis et l'exécution de la CCT dans la branche suisse des techniques du bâtiment.
- 2.2 Les tâches de la CPN sont détaillées à l'art. 11.4 CCT. Les compétences correspondantes découlent directement de la CCT.
- 2.3 L'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment appelée ci-après «CPN» a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution suivies des dispositions de la CCT et de la DFO.

### Art. 3 **Membres**

---

- 3.1 L'Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) compte un nombre fixe de 16 membres. Ils sont élus par les parties signataires conformément à la clé de répartition (art. 5.2 des statuts).

#### **Art. 4      Organes**

---

- 4.1 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment comporte les organes suivants:
- a) l'assemblée de la CPN;
  - b) le comité;
  - c) la commission;
  - d) l'organe de révision.
- 4.2 L'Assemblée de la CPN peut, sur demande, constituer des sous-commissions chargées de tâches particulières. Il est également possible d'utiliser au titre de sous-commissions les commissions paritaires régionales (CP). Les mandats et compétences de ces sous-commissions sont fixés par écrit et consignés dans un procès-verbal. Les décisions prises par les sous-commissions doivent être validées par l'assemblée de la CPN.

#### **Art. 5      Assemblée de la CPN**

---

- 5.1 L'assemblée de la CPN constitue l'organe suprême de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN).
- 5.2 Les délégués sont désignés par les organes des parties signataires et sont composés comme suit:
- 8 délégués de suissetec
  - 5 délégués du syndicat Unia
  - 3 délégués du syndicat Syna
- 5.3 L'assemblée de la CPN a les compétences suivantes:
- a) définition et modification des statuts de l'association;
  - b) décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association;
  - c) élection de la commission CPN, du comité de l'association et des coprésidents;
  - d) élection de l'organe de révision;
  - e) prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association;
  - f) approbation du budget de la CPN et des comptes de l'association;
  - g) décharge à la caisse;
  - h) exécution des prescriptions et dispositions conventionnelles et légales ainsi que des dispositions de la Convention collective de travail (CCT) et de l'extension du champ d'application (DFO).

- 5.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires ou spécialistes des parties contractantes peuvent, d'un commun accord, être invités à participer aux assemblées de la CPN à titre consultatif.
- 5.5 L'assemblée de la CPN atteint le quorum lorsqu'au moins 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salarié-e-s sont présents. Les décisions se prennent à la majorité simple. Les délégués absents peuvent donner une procuration à un autre représentant élu. Le coprésident n'a pas de voix prépondérante.
- 5.6 L'assemblée de la CPN élit parmi ses membres le comité constitué des co-présidents et des assesseurs.
- 5.7 L'assemblée de la CPN se réunit au moins une fois par an ou à la demande de l'une des deux parties. Les convocations sont adressées par écrit avec l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant l'assemblée. Ce délai n'est pas obligatoire dans des cas exceptionnels et urgents.
- 5.8 Un procès-verbal des négociations et des délibérations sera établi.

#### Art. 6      **Comité**

---

- 6.1 Le comité est composé de 4 personnes et du secrétaire.
- 6.2 Les représentants patronaux sont nommés par suissetec et les représentants des salarié-e-s sont nommés par les syndicats Unia et Syna. Ils sont élus par l'assemblée de la CPN.
- 6.3 Un procès-verbal des séances du comité sera établi.
- 6.4 Le comité de la CPN est responsable de:
  - a) la préparation des assemblées de la CPN;
  - b) toutes les autres tâches administratives si aucun autre organe n'est expressément désigné.
  - c) des recours contre les décisions du comité de la CPN visées à l'art. 7.1 lit. c).

#### Art. 7      **Commission**

---

- 7.1 La Commission CPN est responsable de:
  - a) la décision concernant les contrôles de comptabilité des salaires ainsi que l'évaluation et la sanction des infractions à la CCT en application de l'art. 11.7 lit. a) CCT et de l'art. 13 CCT.

- b) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et/ou à la DFO en application de l'art. 11.7 lit. b) CCT.
- c) la décision selon l'art. 11.7 lit. a) et b) et la décision de recours selon l'art. 11.7 lit. a) et b), en cas de première décision rendue par une CP conformément à la délégation prévue par l'art. 11.4 lit. d).

## **Art. 8 Finances**

---

- 8.1 L'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) se finance par:
  - a) les cotisations de membres des employeurs et salarié-e-s soumis (contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et cotisation de base selon l'art. 20 CCT);
  - b) les redevances annuelles d'adhésion (art. 8.4 CCT);
  - c) le produit des intérêts;
  - d) d'autres recettes.

Les bases juridiques de présentation des comptes des contributions aux frais d'exécution, des contributions à la formations continue et de la cotisation de base ainsi que des redevances annuelles d'adhésion (facturation, rappels et poursuites) résultent des art. 10.2 lit. b) et 11.4 lit. g) de la CCT.

- 8.2 Le secrétariat de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est chargé de la gestion de la caisse de la CPN en vertu de l'art 11.4 lit. g).

Adresse:

Commission paritaire nationale dans la branche suisse  
des techniques du bâtiment  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 16  
[www.cpn-techniquesdubatiment.ch](http://www.cpn-techniquesdubatiment.ch)

- 8.3 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels et le bilan selon des principes généralement reconnus.

## **Art. 9 Organe de révision**

---

- 9.1 L'organe de révision est chargé de vérifier les comptes annuels de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN).



- 9.2 C'est une fiduciaire indépendante des parties contractantes qui fera office d'organe de révision.
- 9.3 L'organe de révision rédige un rapport de révision des comptes pour l'assemblée de la CPN.

#### Art. 10      **Responsabilité**

- 10.1 La responsabilité de l'Association Commission paritaire de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.
- 10.2 Toute autre responsabilité des membres ou personnes responsables de l'association est explicitement exclue.

#### Art. 11      **Dissolution**

- 11.1 L'assemblée de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse des techniques du bâtiment (CPN) est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. Elle a aussi besoin de l'accord des organes compétents des parties contractantes.
- 11.2 Les éventuels actifs sont partagés par moitié entre les membres (50% à suissetec et 50% à Unia et Syna).

#### Art. 12      **Entrée en vigueur**

- 12.1 Ces statuts entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> janvier 2025

## **Les parties contractantes**

### **Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaefer

### **Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

Membre du CD  
Bruna Campanello

### **Syna – Le syndicat**

Responsable politique syndicale,  
Droit et publique, Membre du CD  
Nora Picchi

La responsable de la branche  
Susanna Sabbadini



## Annexe 2

### Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et la cotisation de base

#### Art. 1 **Principe**

---

- 1.1 Le montant de la contribution aux frais d'exécution, de la contribution à la formation continue et de la cotisation de base est défini à l'art. 20 CCT.

#### Art. 2 **Contributions des salarié-e-s**

---

- 2.1 La cotisation du salarié-e est déduite chaque mois directement de son salaire. La déduction apparaît clairement sur la fiche de paie.
- 2.2 Ces contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formations continue déduites par l'employeur doivent être versées au moins annuellement au secrétariat de la CPN.

#### Art. 3 **Contributions des employeurs**

---

- 3.1 Les contributions des employeurs sont à verser au moins une fois par an au bureau de la CPN.

#### Art. 4 **Quittances**

---

- 4.1 A la fin de l'année ou au moment de la résiliation des rapports de travail, l'employeur donne aux salarié-e-s soumis à la convention une quittance concernant les contributions qu'ils ont versées pendant l'année civile en cours.
- 4.2 Les formulaires de quittance peuvent être demandés auprès des parties contractantes ou au bureau de la CPN. Les quittances établies par ordinateur et signées par l'employeur sont également acceptées.

#### Art. 5 **Rétrocession des contributions**

---

- 5.1 Les salarié-e-s membres d'une association signataire de la convention bénéficient du remboursement des contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation

continue par l'association compétente sur présentation du reçu.

- 5.2 Ces quittances sont à présenter jusqu'à la fin de l'année suivante. Les présentations ultérieures doivent être motivées par écrit.

## **Art. 6      Organes d'exécution**

---

- 6.1 Le bureau de la CPN s'occupe de l'encaissement des contributions.
- 6.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution, contributions à la formation continue et les cotisations de base:
- a) adopter le budget, les comptes annuels et le rapport de contrôle;
  - b) ordonner des contrôles concernant le déroulement correct dans les entreprises;
  - c) elle est compétente pour procéder à d'éventuelles modifications des règlements concernant le financement pendant la durée de la convention.
- 6.3 Les réviseurs de la CPN agissent comme organe de contrôle: Ils ont les tâches suivantes:
- contrôle des comptes annuels;
  - élaboration d'un rapport de contrôle à l'attention de la CPN;
  - Vérification en collaboration avec le bureau de la CPN de l'exécution correcte des dispositions en matière de contribution aux frais d'exécution, des contributions à la formation continue et de cotisation de base.

## **Art. 7      Réalisation**

---

- 7.1 En tant que destinataire des contributions aux frais d'exécution, des contributions à la formation continue et de la cotisation de base, la CPN veille en collaboration avec les parties signataires de la CCT à l'application de l'obligation de cotisation en vertu de l'art. 20 CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.
- 7.2 En cas de différends résultant de ce règlement, la CPN et le tribunal arbitral sont compétents.

## **Art. 8      Validité**

---

- 8.1 Cette annexe fait partie intégrante de la présente CCT.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> juillet 2013

## **Les parties contractantes**

### **Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président  
Peter Schilliger

Le directeur  
Hans-Peter Kaufmann

### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/  
Le responsable de la branche  
Aldo Ferrari

### **Syna – Le syndicat**

Le président  
Kurt Regotz

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino



# Annexe 6

## CPN de la branche suisse des techniques du bâtiment Règlement pour la Commission de la formation continue

### I Généralités

#### Art. 1      **Organe responsable**

---

- 1.1 En vertu des art. 11.3 CCT, 11.4 let. c) CCT, ainsi que de l'annexe 1 art. 4.2 CCT, la CPN institue une «commission de la formation continue».

#### Art. 2      **But**

---

- 2.1 La «commission de la formation continue» instituée par la CPN a pour mission, dans le cadre des objectifs de formation continue professionnelle conformément à l'art. 2.1 let. g) et n) et aux art. 23 et 24 CCT, d'engager, resp. d'utiliser de manière optimale les moyens financiers mis à disposition par la CPN en faveur des travailleurs-euses assujetti-e-s à la CCT/DFO dans la branche des techniques du bâtiment.

### II Champ d'application

#### Art. 3      **Institutions**

---

- 3.1 Les rabais sont applicables aux offres de formation continue proposées par suissetec dans ses centres de formation nationaux, c'est-à-dire à Lostorf (SO), Colombier (NE) et Gordola (TI), aux offres de formation continue dans le domaine des techniques du bâtiment à la Schweizerische Technische Fachschule Winterthur (STF) ainsi qu'à celles des syndicats Unia et SYNA.

#### Art. 4      **Offres de formation continue**

---

- 4.1 Les rabais doivent être limités aux offres de formation continue dans le cadre des objectifs CCT selon l'art. 2.1 let. n) CCT qui soutiennent le développement professionnel des participant-e-s au sein de la branche des techniques du bâtiment.

## **Art. 5      Participant-e-s**

---

- 5.1 Seul-e-s les travailleurs-euses assujetti-e-s à la CCT, resp. à la DFO bénéficient d'une réduction des coûts.

## **III Organisation**

### **Art. 6      «Commission de la formation continue»**

---

- 6.1 La CPN institue une «commission de la formation continue» composée de 4 à 7 membres qui ne doit pas être constituée de manière paritaire. La période administrative est de 4 ans, une réélection est possible.

### **Art. 7      Tâches de la «commission de la formation continue»**

---

- 7.1 La «commission de la formation continue» a les tâches suivantes:
- Fixation des critères d'octroi;
  - Accréditation des offres de formation continue ayant droit à un rabais;
  - Fixation des rabais par offre de formation continue;
  - Gestion des avoirs à disposition;
  - Rapport annuel et décompte à la CPN.
- 7.2 Les décisions de la «commission de la formation continue» sont définitives pour autant qu'elles concernent les demandes émanant des écoles/centres de formation.
- 7.3 La «commission de la formation continue» charge le secrétariat de suissetec de la gestion.

## **IV Dispositions d'exécution**

### **Art. 8      Demandes d'accréditation**

---

- 8.1 Les centres de formation mentionnés à l'art. 3 présentent à la «commission de la formation continue» les demandes de rabais à faire valoir sur les offres de formation continue deux fois par an, à fin mars/fin septembre.  
Une demande séparée est exigée pour chaque offre de formation continue. La demande doit comporter:

1. le lieu du déroulement
2. la dénomination de l'offre de formation continue
3. une brève description du contenu
4. l'objectif
5. le public cible
6. le prix du cours
7. le rabais demandé

#### **Art. 9      Respect des prescriptions concernant la DFO**

---

- 9.1 Les centres de formation concernés garantissent le respect de la CCT et des prescriptions concernant la DFO selon l'art. 20 CCT. Ces prescriptions sont les suivantes:
1. Le montant du rabais doit figurer séparément sur la facture du/de la participant-e.
  2. Le centre de formation contrôle par des mesures appropriées (en cas de doute, confirmation de la CPN) l'assujettissement du/de la participant-e à la CCT, resp. à la DFO.

#### **Art. 10     Décompte**

---

- 10.1 Les centres de formation procèdent au décompte selon les directives fournies par suissetec. Les décomptes s'effectuent par offre de formation continue et doivent comporter:
1. le lieu du déroulement
  2. la dénomination de l'offre de formation continue
  3. le prix du cours
  4. le rabais accordé
  5. la date du cours de/jusqu'à
  6. la liste des participant-e-s

#### **Art. 11     Entrée en vigueur**

---

- 11.1 Ce règlement est applicable avec l'entrée en vigueur de la CCT 2004 et il est également valable pour la CCT dès 2014.

Pour la commission CPN de la formation continue

Le président  
Georg Gallati

Le vice-président  
Rolf Frehner

Approuvé le 2 juillet 2004 par la CPN à Lucerne.





## Annexe 7

### Contrat de travail type pour les collaborateurs soumis à la CCT

conclu entre l'entreprise

*en tant qu'employeur* \_\_\_\_\_

et M/M<sup>me</sup>

*en tant que salarié-e* \_\_\_\_\_

1. *Champ d'activité*

Le salarié-e est engagé en tant que \_\_\_\_\_

2. *L'entrée en fonction* est fixée au \_\_\_\_\_

3. *Le cahier des charges* et le règlement d'entreprise sont obligatoires.

Le temps d'essai est de \_\_\_\_\_ mois.

4. Le salaire suivant est convenu:

*Salaire mensuel brut de CHF* \_\_\_\_\_ *ou*

*Salaire de base en CHF* \_\_\_\_\_ *par heure (hors suppléments)*

#### **Structure du salaire horaire et suppléments**

*Le salaire à l'heure résulte de la division du salaire mensuel par 173.3.*

#### **Suppléments selon l'art. 29 Vacances**

25 jours: 10.64%

27 jours: 11.59%

28 jours: 12.07%

30 jours: 13.04%

#### **Art. 31 Jours fériés**

1 jour = 0.39%	11 jours = 4.42%	21 jours = 8.79%	31 jours = 13.54%
2 jours = 0.78%	12 jours = 4.84%	22 jours = 9.24%	32 jours = 14.04%
3 jours = 1.17%	13 jours = 5.26%	23 jours = 9.70%	33 jours = 14.54%
4 jours = 1.56%	14 jours = 5.69%	24 jours = 10.17%	34 jours = 15.04%
5 jours = 1.96%	15 jours = 6.12%	25 jours = 10.64%	35 jours = 15.56%
6 jours = 2.36%	16 jours = 6.56%	26 jours = 11.11%	36 jours = 16.07%
7 jours = 2.77%	17 jours = 7.00%	27 jours = 11.59%	37 jours = 16.59%
8 jours = 3.17%	18 jours = 7.44%	28 jours = 12.07%	38 jours = 17.12%
9 jours = 3.59%	19 jours = 7.88%	29 jours = 12.55%	39 jours = 17.65%
10 jours = 4.00%	20 jours = 8.33%	30 jours = 13.04%	40 jours = 18.18%

**Art. 42 et 43 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés**

- a) heures supplémentaires normales 25%
- b) travail du dimanche et jours fériés 100%
- c) travail de nuit 50%

**Récapitulation du salaire horaire**

<b>Salaire de base</b>	CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 29 CCT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 31 CCT Jours fériés	+ CHF:
<b>Total intermédiaire (Total 1)</b>	= CHF:
+ supplément de 8.33 % sur le total intermédiaire	+ CHF:
<b>Salaire horaire (Total 2)</b>	= CHF:

- 5. *Le salarié-e a pris connaissance de la Convention collective dans la branche des techniques du bâtiment et l'a reconnue comme obligatoire. L'employeur est tenu de communiquer au salarié-e d'éventuelles modifications contractuelles. A cet égard, il suffira de tenir à disposition du personnel un exemplaire de la CCT et d'en informer.*
  
- 6. *Institution de prévoyance du personnel:* Le salarié-e déclare son adhésion à l'institution de prévoyance du personnel de l'employeur. Il reconnaît les règlements y relatifs ainsi que les conditions d'assurance.
  
- 7. *Dispositions particulières*

Lieu et date

L'employeur  
(Entreprise, signature)

Le salarié-e  
(signature)

Le présent contrat est remis en deux exemplaires:

# Annexe 8.1

## Convention salariale 2025

### 1. Art. 25 Durée du travail

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2022 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2088 heures.

### 2. Art. 41 Adaptation du salaire

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à tous les travailleurs assujettis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 50.00 par mois au 1er janvier 2025. En outre, 1% de la masse salariale AVS des travailleurs assujettis à la CCT pour la technique du bâtiment de l'année 2024 (jour de référence : 31 décembre 2024) doivent être utilisés pour des adaptations salariales individuelles à partir du 1er janvier 2025. Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Ne sont pas concernés les travailleurs dont le nouvel engagement fixe a débuté le 1er octobre 2024. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2024 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

### 3. Art. 39 Salaires minimums

Les salaires minimaux sont augmentés chaque année comme suit. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3.

#### **Installateur CFC**

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

<b>Catégorie</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Dès la fin de l'apprentissage	4'600.00	4'600.00	4'700.00	4'700.00
A partir de la 3e année après la fin de	5'100.00	5'100.00	5'200.00	5'200.00

l'apprentissage				
A partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	5'300.00	5'300.00	5'400.00	5'400.00

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1ère année = en général 17 mois).

### Installateur AFP

Transformation du métal ou salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
Dès la fin de l'apprentissage	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
A partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00
A partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	4'500.00	4'500.00	4'600.00	4'600.00

L'année commence toujours le 1er janvier. La période allant de la fin de l'apprentissage à la fin de l'année compte encore comme première année (1ère année = en général 17 mois).

### Installateur sans certificat

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
1ère année d'engagement	4'000.00	4'000.00	4'100.00	4'100.00
A partir de la 3e année d'engagement	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
A partir de la 5e année d'engagement	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN conformément aux 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

---

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes de CHF 17.00 par jour. Ce montant est dû si l'employeur n'exige pas expressément que le travailleur revienne à l'entreprise (lieu d'engagement contractuel) pendant les heures de travail.

#### **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

---

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

#### **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

---

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs organisés.

##### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 CHF et une contribution à la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 CHF par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

##### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 et une contribution pour la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 par mois pour chaque salarié-e soumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.00 par an, soit CHF 20.00 par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

## **Die Vertragsparteien**

### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vania Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

### **Gewerkschaft Syna**

Leiterin Gewerkschaftspolitik,  
Recht und Vollzug,  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

## Annexe 8.2

### Convention salariale 2024

#### **1. Art. 25 Durée du travail**

---

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2024 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à 2096 heures.

#### **2. Adaptation des salaires**

---

Toutes les entreprises accordent à l'ensemble des salarié-e-s soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 120.00 par mois à la date de référence du 1er janvier 2024. Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Les salarié-e-s engagés depuis le 1er octobre 2023 ne sont pas concernés. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2023 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

#### **3. Art. 39 Salaires minimums**

---

Les salaires minimaux installateur 1 et installateur 2 sont augmentés. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3

##### **Installateur 1**

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

<b>Catégorie</b>	<b>Par mois</b>	<b>Par heure</b>
Dans la 1ère année après le CFC	4'500.00	25.97
Dans la 3e année après le CFC	4'800.00	27.70
Dans la 5e année après le CFC	5'100.00	29.43
Dans la 7e année après le CFC	5'400.00	31.16

##### **Installateur 2**

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal ou salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche

---

des techniques du bâtiment.

<b>Catégorie</b>	<b>Par mois</b>	<b>Par heure</b>
Dans la 1 <sup>ère</sup> année après la fin de l'apprentissage	3'900.00	22.50
Dans la 2 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4'000.00	23.08
Dans la 3 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4'200.00	24.24
Dans la 4 <sup>e</sup> année après la fin de l'apprentissage	4'400.00	25.39

### **Installateur 3**

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

<b>Catégorie</b>	<b>Par mois</b>	<b>Par heure</b>
Dans la 1 <sup>ère</sup> année d'engagement	3'700.00	21.35
Dans la 2 <sup>e</sup> année d'engagement	3'750.00	21.64
Dans la 3 <sup>e</sup> année d'engagement	3'800.00	21.93
Dans la 4 <sup>e</sup> année d'engagement	4'000.00	23.08

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN ou à la CP conformément aux art. 10.2 lit l) CCT et 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN.

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement.

En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de CHF 15.00 par jour.

#### **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

#### **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traités sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs



organisés.

### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 CHF et une contribution à la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 CHF par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 et une contribution pour la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 par mois pour chaque salarié-e soumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.00 par an, soit CHF 20.00 par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Berne, Olten, Zurich, octobre 2023

### **Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

### **Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

### **Syndicat SYNA**

Président du CD  
Johann Tscherrig

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

## Annexe 8.3

### Convention salariale 2023

En application des dispositions de la CCT, les parties contractantes fixent les règles suivantes :

#### 1. Art. 25 Durée du travail

---

En vertu de l'art. 25.2 CCT, les parties contractantes fixent la durée annuelle de travail brute pour 2023 (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) à **2080** heures.

#### 2. Adaptation des salaires

---

Toutes les entreprises affiliées à la CCT accordent à l'ensemble des salarié-e-s soumis à la CCT une augmentation générale de salaire de CHF 100.00 par mois à la date de référence du 1er janvier 2023. En outre, à partir du 1er janvier 2023, 1% de la masse salariale AVS des salarié-e-s soumis à la CCT technique du bâtiment de l'année 2022 (date de référence : 31 décembre 2022) doit être utilisé pour des adaptations individuelles des salaires.

Sous réserve du respect des dispositions susmentionnées, les adaptations des échelons de salaire minimum sont considérées comme des augmentations de salaire.

Les salarié-e-s engagés depuis le 1er octobre 2022 ne sont pas concernés. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2022 sont prises en compte.

Cela ne s'applique pas aux bureaux d'études de toute la Suisse et à toutes les entreprises des cantons GE, VD et VS.

#### 3. Art. 39 Salaires minimums

---

Les salaires minimaux 2023 restent inchangés par rapport à 2022. Les salaires horaires sont calculés conformément à l'art. 37.2 CCT en divisant le salaire mensuel par 173,3

#### Installateur 1

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après le CFC	4'100.00	23.66
Dans la 3e année après le CFC	4'400.00	25.39

Dans la 5e année après le CFC	4'900.00	28.27
Dans la 7e année après le CFC	5'100.00	29.43

### Installateur 2

Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal ou salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année après la fin de l'apprentissage	3'800.00	21.93
Dans la 2e année après la fin de l'apprentissage	3'900.00	22.50
Dans la 3e année après la fin de l'apprentissage	4'100.00	23.66
Dans la 4e année après la fin de l'apprentissage	4'300.00	24.81

### Installateur 3

Salarié-e-s sans certificat de capacité et âgés de 20 ans révolus.

Catégorie	Par mois	Par heure
Dans la 1ère année d'engagement	3'700.00	21.35
Dans la 2e année d'engagement	3'750.00	21.64
Dans la 3e année d'engagement	3'800.00	21.93
Dans la 4e année d'engagement	4'000.00	23.08

Si les salaires minimums précités ne peuvent pas être payés dans des situations particulières ou pour des motifs inhérents à la personnalité du travailleur, une demande motivée de dérogation au salaire minimum doit être adressée à la CPN ou à la CP conformément aux art. 10.2 lit l) CCT et 11.4 lit. h) CCT. La CPN examinera cette demande sous l'aspect de la promotion de l'intégration et de la compatibilité sociale. Le formulaire de demande peut être obtenu auprès du secrétariat de la CPN ou téléchargé sur le site Internet de la CPN.

#### **4. Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes**

En application des art. 44.1 et 2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes est constitué si le lieu de travail externe éloigné de plus de 10 km (un trajet) du siège de l'entreprise / du lieu d'engagement.

En application de l'art. 44.3 CCT, l'indemnité pour repas de midi est de CHF 15.00 par jour.

## **5. Art. 45 Indemnisation des frais en cas d'utilisation d'un véhicule privé**

En application de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de CHF 0.70 par kilomètre.

## **6. Art. 20.3 Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue**

Les contributions et prestations des employeurs et travailleurs non organisés doivent être traitées sur un pied d'égalité avec celles des employeurs et travailleurs organisés.

### **a) Contributions des travailleuses et travailleurs**

Tous les travailleuses et travailleurs soumis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 CHF et une contribution à la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 CHF par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

### **b) Contributions des employeurs**

Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour leur part une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.00 et une contribution pour la formation continue de CHF 5.00, soit au total CHF 25.00 par mois pour chaque salarié-e soumis à la CCT. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.00 par an, soit CHF 20.00 par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins Ces contributions ainsi que celles des travailleurs sont à verser périodiquement selon facture au bureau de la CPN.

Berne, Olten, Zurich, décembre 2022

**Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment  
(suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaeer

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

**Syndicat SYNA**

La vice-présidente  
Johann Tscherrig

La responsable de branche  
Susanna Sabbadini

# Annexe 9

## Caisse de compensation pour allocations familiales Spida

### Art. 1 Principe

---

- 1.1 Pour la meilleure compensation possible des prestations patronales, la Caisse de compensation des allocations familiales (CAF) Spida a été mise sur pied sous forme de cooperative à Zurich.

### Art. 2 Catalogue des prestations

---

- 2.1 Les prestations suivantes sont versées :
- a) allocations pour enfants et allocations de formation conformément à la loi fédérale (LAFam) et aux lois cantonales;
  - b) allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation en la matière;
  - c) allocations durant le service militaire, le service civil et la protection civile conformément aux taux APG.
- 2.2 En outre, les prestations suivantes du Fonds social sont versées conformément à la décision prise par le conseil de fondation du Fonds social suisse en date du 31.8.2009:
- a) exercice d'un mandat politique (exécutif et législatif) en qualité de conseiller municipal, conseiller communal, conseiller de district ou conseiller d'Etat élu. Au maximum 10 jours ouvrés par année civile;
  - b) activité d'expert bénévole aux examens de fin d'apprentissage (EFA). Au maximum 10 jours ouvrés par année civile. L'indemnisation n'est accordée que sur présentation d'une attestation/d'un décompte établis par les autorités cantonales, mentionnant l'activité de l'expert aux examens et les travaux de préparation et d'évaluation pour autant qu'ils figurent sur ladite attestation.
- 2.3 Les prestations du Fonds social sont indemnisées jusqu'au salaire maximum SUVA et à raison d'un temps de travail hebdomadaire de 40 heures. Pour autant que les journées à indemniser ne soient pas des jours chômés, les prestations sont calculées de la façon suivante:

Salaire mensuel  $\times 13$  : 260 jours = 100% taux journalier  
Salaire horaire  $\times 8$  h  $\times 5$  jours  $\times 52$  sem. + 13<sup>e</sup> salaire : 260 = 100% taux journalier

- 2.4 Les prestations compensatoires de ce catalogue sollicitées par l'employeur peuvent être déduites des cotisations dues à la Caisse de compensation Spida.
- 2.5 Les modifications du présent catalogue de prestations sont communiquées par les parties à la convention au 1<sup>er</sup> janvier, dans l'annexe 8. En cas de divergence d'opinion, le catalogue de prestations de la Caisse de compensation pour allocations familiales Spida fait foi.

### Art. 3      **Rapport avec la Convention collective de travail (CCT)**

- 3.1 Les règlements de la Caisse de compensation pour allocations familiales Spida et du Fonds social suisse font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

### Art. 4      **Décompte obligatoire**

- 4.1 Les entreprises USIE font leurs comptes de leurs cotisations et prestations avec la CAF Spida conformément aux directives de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida sur la base de la masse salariale soumise à l'AVS.
- 4.2 Le décompte obligatoire auprès de la CAF Spida ne s'applique pas aux entreprises dans les cantons disposant d'une réglementation CCF collective équivalente si celle-ci a été acceptée par la CPN. Cette disposition concerne notamment les employeurs ayant leur siège social dans les cantons de Bâle-Campagne, de Genève; de Neuchâtel, de Vaud, de la partie francophone du canton du Valais.

### Art. 5      **Comptes/encaissement des cotisations**

- 5.1 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida est habilitée autant à l'encaissement des cotisations de la CAF, des cotisations de la Caisse maladie paritaire (PKG) qu'à celui des éventuelles amendes conventionnelles (voir art. 6 ci-dessous). Ces montants seront facturés avec les cotisations salariales AVS sur le même décompte.

## Art. 6 **Contrôle des prestations de l'employeur**

---

- 6.1 La CPN/CP compétente peut contrôler l'exécution des obligations de l'employeur envers les travailleurs.
- 6.2 Lorsque la caisse de compensation/CAF Spida ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations aux travailleurs ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci est contraint de verser immédiatement la totalité des montants dus. Si l'erreur est imputable à sa faute, il devra de surcroît verser un montant équivalent au quart des cotisations dues de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida au titre d'amende conventionnelle au profit de la Fondation Fonds social.

Berne, Olten, Zurich, le 1<sup>er</sup> juillet 2013

### **Les parties contractantes**

#### **Pour l'Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment (suissetec)**

Le président  
Peter Schilliger

Le directeur  
Hans-Peter Kaufmann

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
Renzo Ambrosetti

Un membre du comité directeur/  
Le responsable de la branche  
Aldo Ferrari

#### **Syna – Le syndicat**

Le président  
Kurt Regotz

Le responsable de la branche  
Nicola Tamburrino



## **Annexe 10**

### **Règlementation Modèle de retraite-anticipée (MRA)**

Conformément à l'art. 33 de la CCT de la branche suisse de la technique du bâtiment, les parties conviennent des principes suivants pour l'élaboration de la convention collective de travail relative au modèle de retraite anticipée dans la branche suisse de la technique du bâtiment (CCT MRA-TB) :

#### **Prestations**

---

1. Retraite anticipée à partir de l'âge de 62,5 ans (toujours 2,5 ans avant l'âge de référence AVS ordinaire)
2. Possibilité de retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans (respectivement 5 ans avant l'âge de référence AVS ordinaire). Dans ce cas, la rente est réduite proportionnellement et correspond au montant maximal de la rente selon le chiffre 1.
3. La rente correspond à 72% du salaire annuel moyen des trois dernières années ; elle s'élève toutefois au maximum à 3,25 fois la rente AVS annuelle maximale (personne seule).
4. En outre, des bonifications de vieillesse équivalant à 18 % de la rente versée sont versées à la caisse de pension du bénéficiaire.
5. Pour avoir droit au versement d'une rente, il faut avoir cotisé pendant au moins quinze ans, dont les sept dernières années précédant la retraite anticipée sans interruption.

#### **Principes de financement**

---

6. En principe, la rente doit être financée par une contribution de 0,85% du salaire AVS versée par l'employeur et de 0,5% par les employés.
7. Le montant définitif de la contribution sera fixé sur la base des données individuelles des collaborateurs soumis à la CCT qui seront recueillies au cours du premier trimestre 2025 auprès des entreprises membres de suissetec.
8. Sur la base des données visées au chiffre 7, l'expert désigné par les parties contractantes établit un rapport d'expertise actuarielle dans lequel sont fixés les éléments suivants :
  - a. la contribution nécessaire au financement de la retraite-anticipée au plus tard à partir du 1er janvier 2027, afin de garantir un

- financement équilibré sur 15 ans (taux de couverture de 100 %), et
- b. la date de versement de la 1<sup>re</sup> rente de vieillesse anticipée.
  9. Si la cotisation totale selon le chiffre 6 ne suffit pas à assurer le financement, une adaptation des prestations et/ou de la cotisation requise peut être effectuée par le Conseil de fondation.
  10. Au moment de l'introduction de la solution de retraite anticipée, qui interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation totale ne doit pas dépasser 2,5 %.

### **Mise en œuvre et élaboration de la CCT MRA-TB**

---

11. Les parties contractantes sont responsables de l'élaboration de la convention collective de travail pour la réglementation de la retraite anticipée dans la branche suisse de la technique du bâtiment conformément aux principes de la présente annexe, qui font partie intégrante de la CCT.
12. Les parties contractantes créent une fondation correspondante et mettent en place un conseil de fondation paritaire.
13. Les parties contractantes mettent tout en œuvre pour garantir un libre passage avec les fondations existantes pour les préretraites dans les autres branches de l'artisanat.
14. Pour la phase d'introduction, le Conseil de fondation fixe des dispositions transitoires qui règlent notamment les prestations pour les cotisants qui ne peuvent pas remplir les conditions de prestations selon le chiffre 5.

Berne, Olten, Zurich, 01.01.2025

## **Les parties contractantes**

### **Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)**

Le président central  
Daniel Huser

Le directeur  
Christoph Schaer

### **Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

membre du CD  
Bruna Campanello

### **Syndicat SYNA**

Responsable politique syndicale,  
Droit et politique,  
membre du CD  
branche  
Nora Picchi

La responsable de  
Susanna Sabbadini

## Liste des textes de loi

- 1) RS 822.14
- 2) Art. 357 al. 1 CO
- 3) Art. 357 al. 2 CO
- 4) Art. 328 CO, LTr, OLT, LAA, OPA, OTConst
- 5) Art. 327 CO
- 6) Art. 330a al. 1 CO
- 7) Art. 330a al. 2 CO
- 8) Art. 321a CO
- 9) Art. 321a al. 2 CO
- 10) Art. 6 Abs. 3 LTr, Art. 10 OLT 3, Art 11 OPA
- 11) Art. 321a al. 3 CO
- 12) Art. 321b CO
- 13) Art. 321c al. 1 CO
- 14) Art. 321d al. 2 CO
- 15) Art. 321e al. 1 CO
- 16) Art. 321e al. 2 CO
- 17) Art. 48 LTr
- 18) Art. 15 LTr
- 19) Art. 329b al. 3 CO
- 20) Art. 329b al. 1 CO
- 21) Art. 329c al. 2 CO
- 22) Art. 329d al. 1 CO
- 23) Art. 329d al. 2 CO
- 24) Art. 329d al. 3 CO
- 25) RS 211.231
- 26) Art. 324 CO
- 27) Art. 323 CO, Art. 323b CO
- 28) Art. 323b al. 2 CO, Art. 325 CO
- 29) Art. 321c al. 3 CO
- 30) Art. 17 al. 1 LTr
- 31) Art. 17 al. 2 LTr
- 32) Art. 31 OLT 1
- 33) Art. 1a LAA, Art. 66 LAA
- 34) Art. 324b CO
- 35) Art. 91 al. 1 LAA
- 36) Art. 91 al. 2 LAA
- 37) Art. 3 al. 2 LAA
- 38) Art. 3 al. 3 LAA
- 39) Art. 338a al. 1 CO
- 40) Art. 338a al. 2 CO
- 41) Art. 338 al. 1 CO
- 42) Art. 338 al. 2 CO
- 43) Art. 335a CO
- 44) Art. 335 CO
- 45) Art. 335b al. 1 CO
- 46) Art. 335b al. 2 CO
- 47) Art. 335b al. 3 CO
- 48) Art. 336 al. 1 CO
- 49) Art. 336 al. 2 CO
- 50) Art. 336a al. 1 CO
- 51) Art. 336a al. 2 CO
- 52) Art. 336b al. 1 CO
- 53) Art. 336b al. 2 CO
- 54) Art. 336c al. 1 CO
- 55) Art. 336c al. 2 CO
- 56) Art. 336c CO
- 57) Art. 337 al. 1 CO
- 58) Art. 337 al. 2 CO
- 59) Art. 337 al. 3 CO
- 60) Art. 337c al. 1 CO
- 61) Art. 337c al. 2 CO
- 62) Art. 337c al. 3 CO
- 63) Art. 337d al. 1 CO
- 64) Art. 337d al. 2 CO
- 65) Art. 337d al. 3 CO
- 66) Art. 329f CO
- 67) LAMal, RS 832.10
- 68) LCA, RS 221.229.1



