Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment

Prorogation et modification du 9 mai 2025

Le Conseil fédéral suisse,
arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013, du 20 février 2014, du 30 janvier 2015, du 28 mars 2017, du 7 juin 2018, du 20 décembre 2018, du 19 mars 2019, du 24 mars 2020, du 16 août 2022, du 11 mai 2023 et du 5 février 2024[1], qui étendent la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2029.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 et du 20 décembre 2018[2] mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

Art. 2, al. 2

[2] Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs (entreprise et parties d'entreprise) et travailleurs dans les entreprises d'installation et de préfabrication, de réparation et de services 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;

1 FF **2014** 701, 2273; **2015** 1605; **2017** 3013; **2018** 3613; **2019** 1049, 2837; **2020** 2491, **2022** 2113; **2023** 1201; **2024** 310
2 FF **2014** 701; **2019** 1049

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.

Sont exceptées les entreprises de froid professionnel. 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.

Sont en outre exceptes:

a) Le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille;

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

c) Les salarié(e)s affectés principalement à des activités de planification technique, à savoir à plus de 50 %, de projet ou de calcul.

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 (13e salaire mensuel) et art. 44 (indemnisation des frais pour travaux externes).

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse des techniques du bâtiment annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Art. 6 Conventions d'entreprises

Abrogé

Art. 10, 10.2 et 10.5

(Commission paritaire (CP)

10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

[…]

b) assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et de formation continue et la cotisation de base selon les directives de la CPN;

[…]

e) exécuter les contrôles d'entreprise (contrôles de comptabilité) des salaires et des chantiers y compris les rapports de contrôle, 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 frais de procédure et des amendes conventionnelles;

[…]

i) encourager la formation continue;

j) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;

k) *Abrogé*;

[…]

[…]

Art. 11, 11.4, 11.5 et 11.7

(Commission paritaire nationale (CPN)

11.4 Compétences 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 de 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 de formation continue et de la cotisation de base;

[…]

k) fixation et encaissement des frais de contrôle, […], des frais de procédure et des amendes conventionnelles;

l) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT;

[…]

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.

11.7 La décision concernant

a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;

b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT respectivement à la DFO, sont soumises à une procédure en deux étapes […]. L'usage des voies de droit ordinaires demeure réservé.

Art. 13, 13.1, 13.3, 13.5 et 13.10

(Infractions à la CCT: respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles)

a) Infractions des employeurs

13.1 […] 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 120 000 francs. Si le montant des prestations pécuniaires retenues est supérieur à 120 000 francs, la CPN ou la CP est en droit d'infliger une pénalité encore plus élevée (max. 110% du montant des prestations pécuniaires retenues).

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants:
   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 10 000 francs 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 francs. 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 francs.

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 francs.

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 francs.

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 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 francs.

13.3 *Abrogé*

13.5 *Abrogé*

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. 20, 20.17

(Contribution aux frais d'exécution, contribution à la formation continue et cotisation de base, sûretés)

20.17 Libération de la caution

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 6 mois après l'achèvement de l'activité en Suisse de l'entreprise détachant des travailleurs active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire.

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 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.

Art. 22, 22.1, 22.3, 22.8 et 22.13-22.16

(Obligations des employeurs et du salarié-e-s)

a) Obligations des employeurs

22.1 Rapport de travail

[…]

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, la fonction exercée, 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 […].

22.3 Collaboration avec les salarié-e-s

Abrogé

22.8 Remise de matériel, d'outils et de documents

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.

22.13 Obligation de diligence et de fidélité

Abrogé

22.14 Soin à apporter au matériel et à l'outillage

Abrogé

22.15 *Abrogé*

22.16 *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. […]

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. […]

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, 26.1 et 26.4

(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.

26.4 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.

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 derespecter 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 41e heure jusqu'à la 45e 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 46e heure jusqu'à la 50e 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 vacances/jours fériés.

Art. 29, 29.1, 29.2 et 29.4

(Vacances)

29.1 Durée des vacances (jours ouvrés par an):

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

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

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, 30.1, 30.2 et 30.4

(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.

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.

30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois 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).

Art. 33 Retraite modulée

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 …	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. 37 Paiement du salaire

37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Un salaire horaire n'est 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. 39 Salaires minimaux[3]

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 let. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.

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 et âgés de 20 ans révolus.

Art. 40 13e salaire mensuel

40.1 Les salarié-e-s touchent une allocation de fin d'année correspondant à 100 % d'un salaire mensuel moyen. Pour les personnes rémunérées 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

3 Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

d'un mois au total au courant d'une année de service, l'allocation de fin d'année peut être réduite d'$^{1}/_{12}$ par mois complet d'empêchement.

Art. 42 Suppléments pour heures supplémentaires

Abrogé

Art. 44, 44.3 (Indemnisation des frais pour travaux externes)

44.3 À défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes […], on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.

Art. 46 Indemnisation à la suite de circonstances particulières

Abrogé

Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire

49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis […] 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.

49.6 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.

Art. 50, 50.1 (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[4] 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[5] 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.

Art. 60, 60.3 (Résiliation pendant la période d'essai)

60.3 *Abrogé*

Art. 63 Interdiction de résiliation pour l'employeur

[…]

À 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. […]

4 Loi fédérale sur l'assurance-maladie, LAMal; RS **832.10**.
5 Loi sur le contrat d'assurance, LCA; RS **221.229.1**.

Annexe 8

1. Durée du travail (art. 25 CCT)

En vertu de l'art. 25.2 CCT, […] la durée annuelle de travail brute (tous les jours ouvrables, jours fériés inclus mais hors samedis et dimanches) est fixée à 2088 heures.

2. Adaptation des salaires (art. 41 CCT)

Toutes les entreprises affiliées […] accordent à tous les travailleurs assujettis […] une augmentation générale de salaire de 50 francs par mois à la date de référence du 1er janvier 2025. En outre, à partir de l'entrée en vigueur de l'extension, 1% de la masse salariale AVS des travailleurs assujettis […] de l'année 2024 (jour de référence: 31 décembre 2024) doivent être utilisés pour des adaptations salariales individuelles. 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. Salaires minimums[6] (Art. 39 CCT)

[…] 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.

Catégorie	2025	2026	2027	2028
– Dès la fin de l'apprentissage	4600.–	4600.–	4700.–	4700.–
– À partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	5100.–	5100.–	5200.–	5200.–
– À partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	5300.–	5300.–	5400.–	5400.–

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 (1re année = en général 17 mois).

6 Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal cantonal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

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	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– À partir de la 3e année après la fin de l'apprentissage	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–
– À partir de la 5e année après la fin de l'apprentissage	4500.–	4500.–	4600.–	4600.–

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 (1re 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	4000.–	4000.–	4100.–	4100.–
– À partir de la 3e d'engagement	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– À partir de la 5e d'engagement	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–

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. Indemnisation des frais pour travaux externes (Art. 44 CCT)

En application des art. […] 44.2 CCT, un droit à l'indemnisation des frais en cas de travaux externes de 17 francs 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.

La partie restante de cette annexe demeure inchangée.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juin 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2029.

9 mai 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi