

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

du 10 novembre 1998

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 28 septembre 1956¹ permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,

arrête:

Article premier

Les dispositions imprimées en caractères gras de la Convention nationale du 13 février 1998 pour le secteur principal de la construction en Suisse reproduites en annexe sont étendues.

Art. 2

¹ L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse. Sont exceptées: les entreprises de la charpente des cantons de Fribourg, Grisons, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Jura et du Jura bernois.

Sont également exceptées:

- a) les entreprises d'étanchéité du canton de Genève;
- b) les entreprises de marbrerie du canton de Genève;
- c) les entreprises d'asphaltage, d'étanchéité et de travaux spéciaux en résine du canton de Vaud;
- d) les métiers de la pierre du canton de Vaud;
- e) les sols industriels et la pose de chapes du canton de Zurich et du district de Baden (AG).

² Sont exceptés des dispositions concernant les contributions aux fonds d'application et de formation (art. 8 al. 2 et 3 CN) les cantons de Bâle-Ville, Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud, Valais ainsi que les entreprises de la charpente des cantons de Fribourg, des Grisons, du Jura et du Jura bernois. Sont également exceptées les entreprises d'extraction de sable et gravier.

³ Les clauses étendues, imprimées en caractères gras de la CN reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de travaux souterrains, de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage, aux entreprises d'extraction de sable et gravier, aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, aux entreprises de démolition, aux entreprises d'isolation de façades, aux

¹ RS 221.215.311

entreprises d'étanchéité et d'isolation pour des travaux effectués sur l'enveloppe des bâtiments au sens large du terme et des travaux analogues dans le domaine du génie civil et des travaux souterrains, aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton, aux entreprises de décharges et de recyclage. Les clauses sont également applicables aux entreprises effectuant des travaux d'asphaltage et construisant des chapes.

⁴ Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens du 3^e alinéa (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 1 de la CN est applicable aux apprentis et ce indépendamment de leur âge.

Les clauses ne s'appliquent pas:

- a) aux contremaîtres et chefs d'atelier,
- b) au personnel technique et administratif,
- c) au personnel de cantine et de nettoyage.

⁵ Les clauses étendues, énumérées ci-après, s'appliquent aussi aux rapports de travail entre les employeurs ayant leur siège respectivement à l'étranger ou hors du champ d'application territorial décrit sous le 1^{er} alinéa et leurs travailleurs et travailleuses, pour autant qu'ils remplissent les conditions posées par les 3^e et 4^e alinéas et accomplissent des travaux qui tombent sous le champ d'application selon le 1^{er} alinéa: articles 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (dès le 2^e mois d'engagement en Suisse), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 70, 76, 79, annexe 1 (art. 1, 4, 5, 7), annexe 6, annexe 8, annexe 9, annexe 12, annexe 13, annexe 14. Lorsque la durée de ces travaux, calculé sur une période de référence d'une année, dépasse deux mois, il y a lieu de contracter, pour ces rapports de travail, une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) selon l'article 64 et l'avenant 10 CN ou de prévoir, par accord écrit, une réglementation du paiement du salaire en cas de maladie qui corresponde au minimum aux exigences de l'article 324a du Code des obligations.

⁶ Le fonds d'application paritaire et le fonds de formation paritaire du secteur principal de la construction (Parifonds-construction) sont respectivement compétents pour l'encaissement, l'administration et l'utilisation des contributions aux fonds d'application et de formation (art. 8 al. 2 et 3 CN).

⁷ Le fonds d'application et le fonds de formation ont respectivement le droit de procéder à tous les contrôles nécessaires concernant le respect des dispositions sur l'obligation de payer des contributions et l'octroi de prestations.

Art. 3

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

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et a effet jusqu'au 31 décembre 2000.

10 novembre 1998

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Cotti

Le chancelier de la Confédération, Couchepin

Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

Annexe

conclue le 13 février 1998

entre

la Société suisse des entrepreneurs, *d'une part,*

le Syndicat Industrie & Bâtiment,

le Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse et l'Union Suisse des Syndicats
Autonomes *d'autre part,*

Texte

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

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

Abréviations

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocations militaires pour perte de gain
ASC	Association suisse des cadres
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BST	Bureau de la sécurité au travail
CCM	Caisse de compensation militaire
CCT	Convention collective de travail
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CN	Convention nationale
CNA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
CO	Code des obligations
CPPS	Commission professionnelle paritaire suisse
CPPTS	Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains
FCTC	Syndicat chrétien de la construction de Suisse
FSCC	Fédération suisse des cadres de la construction
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas

	d'insolvabilité
LAPG	Loi fédérale sur le régime d'allocations pour perte de gain
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
OPA	Ordonnance sur la prévoyance des accidents et des maladies professionnelles
SIB	Syndicat Industrie & Bâtiment
SSE	Société suisse des entrepreneurs
USSA	Union suisse des syndicats autonomes

NB: Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi.

Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.

Sommaire

Première partie: Dispositions générales (Dispositions obligatoires)

1. Champ d'application

- Art. 1 Du point de vue territorial
- Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise
- Art. 3 Du point de vue personnel
- Art. 4 Dérogations au champ d'application et conventions pour des chantiers spéciaux
- Art. 5 Extension du champ d'application

2. Rapport des parties contractantes entre elles

- Art. 6 Perfectionnement professionnel
- Art. 7 Paix du travail
- Art. 8 Fonds d'application, fonds de formation et solution pour les travailleurs âgés
- Art. 9 Conventions complémentaires

3. Rapport avec d'autres CCT

- Art. 10 CCT locales
- Art. 11 Contrats d'adhésion

4. Application de la CN

- Art. 12 Application de la CN
- Art. 13 Commission professionnelle paritaire suisse
- Art. 14 Tribunal arbitral suisse
- Art. 15 Procédure de conciliation et d'arbitrage en général
- Art. 16 Sanctions
- Art. 17 Procédure dans des cas d'importance nationale

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail (Dispositions normatives)

1. Début et fin des rapports de travail

- Art. 18 Temps d'essai
- Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif
- Art. 20 Réglementations particulières pour les saisonniers
- Art. 21 Protection contre le licenciement
- Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements

2. Temps de travail et durée du travail

- a) Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

- Art. 23 Définition du temps de travail
- Art. 24 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)
- Art. 25 Durée hebdomadaire du travail
- Art. 26 Heures variables
- Art. 27 Jours chômés
- Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité

b) Calendriers de la durée du travail

- Art. 29 Calendrier de la durée du travail de la CCT locale
- Art. 30 Calendrier de la durée du travail d'entreprises
- Art. 31 Calendrier de la durée du travail pour consortiums
- Art. 32 Calendrier des durées du travail pour chantiers spéciaux
- Art. 33 Modification du calendrier de la durée du travail

3. Vacances

- Art. 34 Droit général
- Art. 35 Vacances supplémentaires
- Art. 36 Droit aux vacances prorata temporis
- Art. 37 Continuité et date des vacances, indemnisation interdite et travail pendant les vacances

4. Jours fériés, absences, service suisse obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou service civil

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

5. Rémunération

- Art. 41 Salaires de base
- Art. 42 Classes de salaire
- Art. 43 Classification dans les classes de salaire
- Art. 44 Qualification et adaptation des salaires
- Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux
- Art. 46 Salaire à la tâche
- Art. 47 Rémunération et paiement du salaire
- Art. 48 Interdiction de céder le salaire

6. 13^e mois de salaire

- Art. 49 Droit au 13^e mois de salaire
- Art. 50 Modalités de paiement

7. Adaptation des salaires

- Art. 51 Principe

8. Suppléments de salaire

- Art. 52 Généralités
- Art. 53 Heures supplémentaires
- Art. 54 Temps de voyage
- Art. 55 Travail de nuit
- Art. 56 Travail du dimanche
- Art. 57 Travail dans l'eau ou dans la vase
- Art. 58 Travaux souterrains

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

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

10. Indemnité en cas d'intempéries

- Art. 61 Interruption de travail
- Art. 62 Montant de l'indemnité
- Art. 63 Disponibilité du travailleur

11. Maladie et accidents

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

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

- Art. 66 Droit au salaire après le décès du travailleur
- Art. 67 Indemnité à raison de longs rapports de travail
- Art. 68 Prévoyance professionnelle

13. Droits et obligations généraux, sanctions

- Art. 69 Diligence et fidélité à observer
- Art. 70 Interdiction du «travail au noir»
- Art. 71 Non-respect du contrat par l'employeur
- Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur

14. Conditions particulières

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

Troisième partie: Dispositions d'application et dispositions finales

1. Dispositions d'application

- Art. 75 Compétences
- Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale: constitution et tâches
- Art. 77 Tribunal arbitral local: constitution et tâches

Art. 78 Procédure locale de conciliation et d'arbitrage

Art. 79 Sanctions

2. Dispositions finales

Art. 80 Dispositions du CO

Art. 81 Domicile légal et for juridique

Art. 82 Durée de la CN

Quatrième partie: Annexes

1. Procès-verbal additionnel
2. Convention transitoire entre la Convention nationale 1991–1993/1994 et la nouvelle
3. Convention nationale 1995–1997
4. . . .
5. Convention complémentaire concernant les travailleurs saisonniers étrangers
6. Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction
7. Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers
8. Procès-verbal additionnel relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise
9. Tableau déterminant le salaire vacances et le 13^e salaire
10. Salaires de base
11. Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction
12. Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
13. Convention complémentaire pour les travaux souterrains
14. Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil
15. Convention complémentaire pour la charpenterie
16. Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

Cinquième partie: Adresses des commissions professionnelles paritaires

Préambule

En vue

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

la SSE, Société Suisse des Entrepreneurs

d’une part et

le SIB – Syndicat Industrie & Bâtiment

la FCTC, Syndicat Chrétien de la Construction de Suisse

l’USSA, Union Suisse des Syndicats Autonomes

d’autre part

s’appuyant sur la convention de base du 19 décembre 1997, concluent la convention collective de travail ci-après (Convention nationale):

Première partie: Dispositions générales

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

1. Champ d'application

Art. 1 Du point de vue territorial

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

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

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

¹ La CN s'applique à toutes les entreprises suisses et étrangères travaillant sur territoire suisse, respectivement les parties d'entreprises (y compris les entreprises immobilières ayant des départements correspondants), les sous-traitants et les tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs, tels que coffreurs, ferrailleurs, maçons, etc., qui ont une activité en particulier dans les secteurs suivants:

- a) du bâtiment, du génie civil, de travaux souterrains et de construction de routes, de terrassement, de démolition, de décharges, etc., de charpenterie et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage;
- b) sous réserve de l'al. 2 du présent article:
 1. de travaux de façades, tels que montage d'échafaudages, construction de façades, etc.,
 2. de la taille de pierre,
 3. de travaux de béton, tels que l'injection et le forage de béton, etc.,
 4. de chapes, d'étanchéité et d'isolation, etc.,
 5. de matériaux stockables, d'extraction de sable et gravier ou de commerce avec ces matériaux, y compris le transport de et aux chantiers,
- c) de mise en contact et de prêt de personnel sur les chantiers au sens de la loi sur le service de l'emploi et la location de services. La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 est valable pour le surplus.

² Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise est par ailleurs valable pour les entreprises citées ci-dessous pour autant qu'elles ne soient pas déjà soumises à une autre Convention Collective de Travail (CCT):

- a) les entreprises travaillant le marbre et le granit de même que la pierre;
- b) les entreprises de jardinage, respectivement les départements de ces entreprises ainsi que les entreprises de construction de jardins pour autant qu'ils exécutent de manière prépondérante des travaux de construction, des mises en forme, des constructions de murs, etc.;
- c) les entreprises effectuant des travaux de taille de pierre, d'asphaltage, d'étanchéité et d'isolation ou construisent des chapes;
- d) les entreprises, respectivement les départements d'entreprises d'extraction de sable et gravier;
- e) la construction d'échafaudages et de façades;
- f) le transport de et aux chantiers ainsi que la fabrication et le transport de matériaux stockables.

- ³ Les règles suivantes sont valables lorsque l'assujettissement à la CN n'est pas clair:
- a) pour autant que la CN soit en concurrence avec une autre convention collective de travail non étendue (excepté l'al. 2 du présent article), la CN doit être appliquée;
 - b) pour autant que la CN soit en concurrence avec une autre convention collective de travail étendue, les parties contractantes de la CN chercheront à passer avec les parties contractantes de l'autre convention collective de travail un accord sous la forme d'une convention de délimitation;
 - c) pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'al. 2 du présent article de propres conventions collectives de travail, les parties contractantes de la CN peuvent conclure avec les parties signataires d'autres conventions collectives de travail des accords de délimitation.
- 4 Lorsqu'une entreprise soumise à la CN emploie du personnel soumis à la CN d'une tierce entreprise (entreprise bailleresse de services), l'entreprise bailleresse de services doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CN.

Art. 3 Du point de vue personnel

¹ La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 2 CN (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier:

- a) les chefs d'équipe;
- b) les travailleurs professionnels tels que maçons, charpentiers, constructeurs de routes, paveurs;
- c) les spécialistes tels que machinistes, chauffeurs, magasiniers, isoleurs et auxiliaires, sous réserve des CCT existant éventuellement avec d'autres organisations de travailleurs notamment pour les chauffeurs et les mécaniciens.

² La CN n'est pas valable pour:

- a) les contremaîtres et chefs d'atelier,
- b) le personnel technique et administratif,
- c) le personnel de cantine et de nettoyage.

³ La convention pour les apprentis selon l'annexe 1 est applicable pour la réglementation des conditions de formation et de travail des apprentis et ce, indépendamment de leur âge.

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

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

² Si la CCT locale règle d'une façon insuffisante les conditions de travail en raison des conditions géographiques ou climatiques pour des chantiers de grande envergure ou

d'une plus longue durée, ou s'il s'agit de situations extraordinaires, les parties contractantes locales peuvent conclure des accords particuliers.

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

Art. 5 Extension du champ d'application

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

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Art. 6 Perfectionnement professionnel

¹ Les parties contractantes de la CN favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la construction. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans leurs organes de presse respectifs et recommandent aux employeurs et travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.

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

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

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

Art. 7 Paix du travail

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

² Pour toute la durée de la CN, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO (annexe 3). **En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.**

Art. 8 Fonds d'application, fonds de formation et solution pour les travailleurs âgés

¹ Le fonds d'application et le fonds de formation pour le secteur principal de la construction (Pa-rifonds-construction), constitués par les parties contractantes de la CN ont la forme juridique d'association.

² **Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CN et des CCT locales, de soutenir les mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. En principe, tous les travailleurs soumis à la CN ont à payer une contribution de 0,45% de la somme des salaires soumis à la Caisse Nationale suisse d'assurance en cas d'Accidents (CNA); les entreprises soumises à la CN doivent payer une contribution de 0,05% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application.**

³ **Le fonds de formation a pour but d'assurer le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. En principe, tous les travailleurs et les entreprises soumis à la CN ont à payer une contribution de 0,25% de la somme des salaires CNA, au total 0,5% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de formation.**

⁴ Les particularités telles que le champ d'application, les objectifs et les applications sont stipulées dans les statuts et les règlements du fonds d'application et du fonds de formation; ces statuts et règlements font partie intégrante de la présente CN. Si par suite de résiliation, un état d'absence de convention doit intervenir, les parties contractantes s'entendent sur les institutions sociales relevant de la CN qui doivent être maintenues.

⁵ Les CCT locales déjà en vigueur, stipulant l'existence d'un fonds social paritaire, demeurent réservées.

⁶ Les parties contractantes de la CN envisagent l'introduction d'une solution pour un allègement total ou partiel du travail pour les travailleurs âgés; les particularités seront fixées dans une convention particulière. Une solution pour un allègement total ou partiel du travail entre en vigueur de manière volontaire ou seulement dès l'extension. Les

parties contractantes de la CN élaborent avec la Confédération dans le cadre de l'assurance-chômage en application de l'art.110a LACI le projet «temps partiel pour travailleurs âgés» (TPTA) dont l'entrée en vigueur devrait avoir lieu au printemps/été 1998.

Art. 9 Conventions complémentaires

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

3. Rapport avec d'autres CCT

Art. 10 CCT locales

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

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

³ Les CCT locales règlent obligatoirement les points suivants:

- a) description du champ d'application, compte tenu de l'article premier de la CN;
- b) application des conventions, arbitrage de différends, en particulier désignation de la commission professionnelle paritaire et du tribunal arbitral au sens des art. 75ss CN;
- c) fixation des durées de travail (calendrier de la durée du travail de la CCT locale) au sens de l'art. 29 CN;
- d) fixation des jours fériés donnant droit à une indemnité (art. 38 CN);
- e) dispositions plus précises sur l'indemnité pour le repas de midi au sens de l'art. 60 CN et pour le temps de voyage au sens de l'art. 54 CN.

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

⁵ *Divergences d'opinions*: lorsque les parties contractantes locales ne peuvent pas se mettre d'accord sur une CCT locale, elles font appel aux parties contractantes de la CN. Les parties contractantes agissent en qualité de médiateurs.

Art. 11 Contrats d'adhésion

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

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

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

4. Application de la CN

Art. 12 Application de la CN

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

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

Art. 13 Commission professionnelle paritaire suisse

¹ Dans le but de veiller à l'application de la CN, les parties contractantes nomment pour toute la durée de celle-ci une Commission Professionnelle Paritaire Suisse (CPPS) composée de sept représentants de l'association patronale et du même nombre de représentants des organisations de travailleurs.

² Les organisations de travailleurs sont représentées comme suit au sein de la CPPS: quatre représentants du SIB, deux représentants de la FCTC, un représentant de l'USSA.

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

Art. 14 Tribunal arbitral suisse

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

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

² Le président du Tribunal arbitral suisse est désigné en commun par les parties contractantes de la CN pour la durée de cette convention. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce point, la désignation du président du Tribunal arbitral suisse est de la compétence du Tribunal cantonal de Zurich; celui-ci peut tenir compte dans sa décision des propositions formulées éventuellement par les parties contractantes de la CN.

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

leurs arbitres. Chacune des organisations de travailleurs doit être en principe représentée par un arbitre.

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

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

¹ Les différends et conflits entre les partenaires contractuels de la CN concernant l'application et l'interprétation des questions réglées dans la convention elle-même ou dans une convention complémentaire faisant partie intégrante de la CN, peuvent être soumis à la CPPS sur présentation d'une requête écrite et motivée. La CPPS est l'instance compétente pour les confirmations au sens de l'art. 64 al. 5 CN. La CPPS doit se réunir dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête, traiter les différends sans retard et rechercher une entente dans les meilleurs délais.

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

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

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

Art. 16 Sanctions

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

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

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

Art. 17 Procédure dans des cas d'importance nationale

¹ En plus de leur rôle de médiateur dans les différends, les conflits au sens de l'article 15 de la CN et des confirmations au sens de l'art. 64 al. 5 CN, la CPPS et ensuite le

Tribunal arbitral suisse doivent également traiter les cas dont l'importance revêt un caractère national.

² Pour l'appréciation de la question s'il s'agit d'un cas d'importance nationale, les parties contractantes de la CN sont en premier lieu compétentes. Si tel est le cas, les parties contractantes de la CN soumettent le litige à la CPPS. Cela vaut également en cas de doute ou d'égalité des voix.

³ La CPPS doit traiter le cas sans tarder et viser à obtenir une entente. Si cela ne lui réussit pas, le cas doit être soumis au Tribunal arbitral suisse pour décision; il en va de même lorsque la CPPS estime qu'il ne s'agit pas d'un cas d'importance nationale ou en cas d'égalité des voix.

⁴ Les art. 15 al. 2 et 4 CN sont applicables par analogie pour la procédure.

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail

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

1. Début et fin des rapports de travail

Art. 18 Temps d'essai

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

² Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

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

Art. 19 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

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

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

12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;

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

2 Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

³ Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail basés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334 CO (annexe 3), ainsi que la résiliation immédiate du contrat individuel de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 à 337b CO (annexe 3).

⁴ La résiliation du contrat doit être motivée par écrit lorsque l'autre partie l'exige (art. 335 al. 2 CO).

Art. 20 Réglementations particulières pour les saisonniers

1 Les employeurs informent à temps leurs saisonniers étrangers, c'est-à-dire au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les saisonniers qui par suite de qualifications insuffisantes ne peuvent plus être engagés en sont informés par écrit. Demeurent réservées les éventuelles dispositions légales plus favorables aux saisonniers.

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

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

⁴ Si les commissions professionnelles paritaires locales constatent des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

⁵ Dans le souci d'assurer une protection accrue contre les conséquences du chômage aux saisonniers qui, pour des raisons économiques, doivent être licenciés prématurément au cours de la saison de construction, les parties contractantes de la CN ont conclu le 13 février 1998 une convention complémentaire (annexe 4). Cette dernière fait partie intégrante de la CN.

Art. 21 Protection contre le licenciement

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

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

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

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

⁵ *Licenciement en cas de solde positif d'heures variables: lorsqu'il y a un solde positif d'heures variables au moment du licenciement et que ce solde positif ne peut pas être compensé durant le premier mois du délai de congé, le délai de débite est prolongé d'un mois.*

⁶ *Dispositions légales: pour autant que la CN ne prévoit aucune disposition qui en déroge, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement (annexe 3) sont applicables, notamment:*

- a) art. 336 à 336b CO concernant la résiliation abusive;
- b) art. 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
- c) art. 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

Art. 22 Fermetures d'entreprises et licenciements

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

2. Temps de travail et durée du travail

- a) Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

Art. 23 Définition du temps de travail

¹ Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur.

² Ne sont pas réputés temps de travail:

- a) **le chemin au lieu de travail et retour.** En ce qui concerne le temps de voyage, l'art. 54 CN³ est applicable;
- b) **les pauses des 9 heures avec interruption du travail fixée.**

³ Est réputé temps partiel, le temps pendant lequel le travailleur ne met pas tout son temps à disposition de l'employeur mais ne le met que par heures, demi-journées ou journées (art. 319 al. 2 CO), c'est-à-dire une partie de la durée annuelle de travail au sens de l'art. 24 CN, fixée dans le contrat individuel de travail. **Un contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit.**

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

¹ La durée annuelle du travail est le temps de travail brut qui doit être effectué durant une année civile, pendant lequel le travailleur doit effectuer sa prestation de travail et avant déduction des heures qui ne doivent, en général, pas être effectuées tels que les jours fériés payés et celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées, tels que vacances, maladie, accident, jours de service de protection civile, etc.

Le total des heures annuelles de travail déterminant est le suivant⁴:

- a) **dans les grandes villes et leur agglomération** pour 1998 et 1999 chaque fois **2112 heures (365 jour: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures);**
- b) **dans les «autres régions»:**
 - 1. pour 1998: 2125 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures) et
 - 2. pour 1999: **2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures).**

Art. 25 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes

¹ Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail): la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise s'aligne sur le calendrier de la durée du travail déterminante (art. 29 à 33 CN). Pour l'établissement des calendriers de la durée du travail de la CCT locale et d'entreprises, du calendrier des durées du travail pour consortiums, ainsi que des calendriers de la durée du travail pour chantiers spéciaux, les dispositions de l'alinéa 2 du présent article sont en principe applicables.

² Cadre de la durée hebdomadaire de travail: la durée hebdomadaire du travail est dans la règle de:

- a) **37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et**
- b) **45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).**

³ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenteries, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

⁴ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art.1 al. 2 de la présente convention.

³ *Calendrier de la durée du travail*: pour les calendriers de la durée du travail établis ou à établir (art. 29 à 33 CN), il est possible dans les cas justifiés ci-après de déroger à l'al. 2 du présent article:

- a) pour des nécessités particulières régionales ou locales;
- b) pour des chantiers particuliers;
- c) dans des situations particulières.

⁴ *Travail par équipes – définition*: le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.

⁵ *Travail par équipes – conditions*: le travail par équipe sera autorisé à condition⁵:

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

⁶ *Travail par équipes – compétence*: la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 5 du présent article soient respectées⁶.

⁷ *Travail par équipes – directives*: la commission professionnelle paritaire suisse promulgue dans un laps de temps de trois mois après l'entrée en vigueur de la CN, des directives d'exécution. Elle soumet, dans le même laps de temps, une proposition aux parties contractantes concernant une réglementation sur les suppléments.

Art. 26 Heures variables^{7,8}

¹ *Définition*: un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé en respectant les limites légales et en tenant compte des art. 55 et 56 CN; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables».

² *Limite*: la totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. La totalité des heu-

⁵ La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

⁶ La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

⁷ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

⁸ Voir également l'art. 53 al. 2 CN en ce qui concerne les «heures variables».

res variables reportées à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieure à 60 heures pour 1998 (respectivement 75 heures dès 1999).

³ Compensation: les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante par un congé de même durée. Les heures variables qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%.

⁴ Autres solutions: l'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut former opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.

Art. 27 Jours chômés

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

² Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail. La commission professionnelle paritaire peut faire opposition si les motifs sont insuffisants ou s'il y a violation des dispositions contractuelles ou relatives à la loi sur le travail.

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

Les dispositions de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) sont applicables pour les prescriptions de réduction d'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité.

b) Calendrier de la durée du travail

Art. 29 Calendrier de la durée du travail de la CCT locale

¹ Les parties contractantes de la CCT locale répartissent le total des heures annuelles au sens de l'art. 24 CN, en règle générale jusqu'à mi-décembre, pour l'année suivante dans un calendrier de la durée du travail de la CCT locale.

² Les parties contractantes de la CCT locale tiennent compte, lors de la fixation du calendrier de la durée du travail de la CCT locale:

- a) de la durée hebdomadaire du travail au sens de l'art. 25 CN,
- b) des conditions géographiques et
- c) des nécessités locales ou régionales.

Art. 30 Calendrier de la durée du travail d'entreprises

1 Chaque entreprise peut, en observant les dispositions des art. 24 et 25 CN, répartir le total des heures annuelles dans un calendrier de la durée du travail d'entreprise. Si l'entreprise renonce à un tel calendrier, elle doit s'en tenir au calendrier de la durée du travail de la CCT locale au sens de l'art. 29 CN.

2 Le calendrier de la durée du travail d'entreprise doit être adressé jusqu'à fin janvier à la commission professionnelle paritaire compétente. Si ce calendrier enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

Art. 31 Calendrier de la durée du travail pour consortiums

1 Un consortium dont l'activité durera plus d'un an peut établir pour son chantier un calendrier de la durée du travail pour consortiums.

2 Le calendrier de la durée du travail du consortium doit être adressé au plus tard une semaine avant le début du travail à la commission professionnelle paritaire compétente. Si ce calendrier enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

Art. 32 Calendrier des durées du travail pour chantiers spéciaux

1 Pour des chantiers spéciaux, respectivement pour des catégories spéciales d'ouvrages de construction qui présentent des particularités tels que chantiers de montagne, grandes étapes de revêtements routiers, entretien de routes nationales, chantiers routiers dans des villes ou de grandes agglomérations à haute fréquence de trafic, travaux souterrains (construction de tunnels), construction de voies ferrées, carrières, les parties contractantes locales peuvent convenir d'une réglementation dérogeant au calendrier de la durée du travail de la CCT locale ou d'entreprise en respectant les art. 24 et 25 CN; une réglementation spéciale au sens de l'art. 4 CN demeure réservée.

2 Les parties contractantes locales sont tenues de synchroniser les calendriers de la durée du travail pour les chantiers qui dépassent les frontières du canton ou les limites de la région.

Art. 33 Modification du calendrier de la durée du travail

1 Le calendrier de la durée du travail d'entreprises pour consortiums ou pour chantiers spéciaux peut être modifié dans des cas justifiés pendant sa durée de validité.

2 Le calendrier modifié de la durée du travail doit être adressé au plus tard une semaine avant le début des travaux à la commission professionnelle paritaire compétente. Si le calendrier modifié enfreint des dispositions contractuelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et le rejeter.

3. Vacances

Art. 34 Droit général

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

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

* Mode de calcul:

$5/(52,14 - 5) \times 100$, respectivement $6/(52,14 - 6) \times 100$

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

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

Art. 35 Droit aux vacances prorata temporis

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

² Empêchement de travailler sans faute du travailleur: si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (art. 329b al. 2 CO).

³ Empêchement de travailler par la faute du travailleur: lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (art. 329b al. 1 CO).

Art. 36 Continuité et date des vacances

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

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

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

Art. 37 Indemnisation interdite et travail pendant les vacances

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

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

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

Art. 38 Jours fériés

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

² *Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure, respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant*: **le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.**

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

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

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

Art. 39 Absences de courte durée

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

- | | |
|---|---|
| a) lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement: | un demi-jour; lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour; |
| b) en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant: | 1 jour; |
| c) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants): | 3 jours; |
| d) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents: | 3 jours; |
| e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: | 1 jour. |

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

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

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

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

¹ *Montant de l'indemnité*: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix.

Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

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

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

- a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil;
- b) y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.

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

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

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

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

5. Rémunération

Art. 41 Salaires de base

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

² Les salaires de base convenus dans les CCT locales s'établissent selon les

classes de salaire⁹ suivantes en francs, au mois et à l'heure (classification voir annexe 9)

a) pour 1998

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
Zone 1	4610/25.80	4375/24.25	4185/23.20	3760/20.80	3390/18.80
Zone 2	4730/26.40	4410/24.40	4220/23.40	3820/21.10	3420/18.95
Zone 3	4850/27.00	4445/24.60	4255/23.55	3885/21.40	3450/19.05
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zone 5	5090/28.20	4520/24.90	4325/23.90	4010/22.00	3515/19.35
Zone 6	5210/28.80	4555/25.10	4360/24.05	4070/22.30	3545/19.50
Zone 7	5325/29.40	4590/25.20	4395/24.20	4130/22.55	3580/19.60
Zone 8	5445/30.00	4625/25.40	4430/24.40	4195/22.90	3610/19.75

b) dès le 1^{er} janvier 1999:

Zones	Classes de salaire		A	B	C
	CE	Q			
Rouge	5240/29.10	4585/25.40	4390/24.35	4100/22.60	3575/19.80
Bleu	5000/27.90	4510/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50
Vert	4760/26.70	4440/24.70	4250/23.70	3850/21.40	3450/19.25

³ Le passage des salaires de base au sens de la CN 1995–1997 aux salaires de base au sens de l'alinéa 2 du présent article est effectué selon l'annexe 9¹⁰. Les parties contractantes locales peuvent, dans le cadre des objectifs globaux, négocier des solutions uniformes sur le plan régional pour la première fois pour 1999.

⁴ Garantie des anciennes zones de salaire: les régions qui ont, au 1^{er} janvier 1999 lors de l'introduction des nouvelles zones de salaires, des salaires de base plus élevés que ceux fixés à l'al. 2, let. b du présent article, gardent ces valeurs plus élevées jusqu'au moment où elles sont «rattrapées» par les nouveaux salaires de base fixés à l'art. 2 de l'annexe 9 (répartition géographique, voir annexe 9).

Art. 42 Classes de salaire

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

Classes de salaire	Conditions
--------------------	------------

⁹ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

¹⁰ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

- | | |
|---|---|
| a) Ouvriers de la construction
C (ouvrier de la construction)
B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles) | Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle. |
| b) Ouvriers qualifiés de la construction A (ouvrier qualifié de la construction)

Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel) | Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel,
<ol style="list-style-type: none">1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPPS ou2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de routes, charpentier en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPPS (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage comptant comme activité). |
| c) Chefs d'équipe CE (chef d'équipe) | Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPPS ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur. |

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

Art. 43 Classification dans les classes de salaire

¹ L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

² Le salaire de base de la zone de la classe Q peut être, dans un cas exceptionnel, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., baissé de 12% au maximum pour la 1^{re} année suivant la fin de l'apprentissage réussi et de 10% au maximum pour la 2^e année¹¹.

Art. 44 Qualification et adaptation des salaires

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

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

Art. 45 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

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

- a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
- b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
- d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.

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

¹¹ La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

Art. 46 Salaire à la tâche

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

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

Art. 47 Rémunération et paiement du salaire

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

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

³ *Décompte au prorata*: si les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, les éventuelles heures en plus ou en moins qui résultent de la différence entre les heures effectivement travaillées et le calendrier de la durée du travail déterminant (pour autant qu'elles ne soient pas dues à la demeure de l'employeur, art. 324 al. 1 CO) sont décomptées au prorata.

Art. 48 Interdiction de céder le salaire

¹ Le travailleur ne peut pas céder à des tiers ses créances de salaire (art. 325 al. 2 CO). Des cessions conclues avant le début du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Il ne verse le salaire avec effet libérateur qu'uniquement au travailleur.

² Une dérogation à l'obligation de l'employeur ne peut avoir lieu qu'uniquement au sens de l'art. 325 CO et que dans les cas suivants:

- a) décision judiciaire;
- b) saisie de salaire consécutive à une poursuite légale.

6. 13^e mois de salaire

Art. 49 Droit au 13^e mois de salaire

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

Art. 50 Modalités de versement

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

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

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

7. Adaptation des salaires

Art. 51 Principe

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

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

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

³ Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CN jusqu'au 15 octobre, les différends doivent être portés devant la CPPS (composition au sens de l'art. 13 CN), qui soumet immédiatement une proposition. La décision prise est obligatoire lorsque, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, une majorité y souscrit. Si aucune entente n'intervient jusqu'au 30 novembre de l'année en cours, chaque partie peut dénoncer la CN en respectant un délai de 3 mois pour le 31 mars de l'année suivante. La décision quant à une éventuelle dénonciation requiert la majorité

de la part des organisations de travailleurs; les voix sont partagées de la manière suivante: SIB trois voix, FCTC deux voix, USSA une voix.

8. Suppléments de salaire

Art. 52 Généralités

1 En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.

² Pour autant que l'employeur en vertu des art. 53, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche) soit tenu de payer des suppléments de salaire, les arrangements conventionnels différents mais équivalents dans les CCT locales demeurent réservés.

3 Un cumul des suppléments au sens des art. 53, 55 et 56 CN (heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche) ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.

Art. 53 Heures supplémentaires

¹ Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander (art. 321c al. 1 CO).

2 Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25%. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu jusqu'à la fin de mars de l'année suivante en temps avec un supplément de temps de 12,5% ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25%. Seul l'art. 26 CN qui prime cette disposition est applicable en ce qui concerne les heures variables.

Art. 54 Temps de voyage

¹ Le temps de voyage résultant de déplacements sur des chantiers extérieurs pour l'aller et le retour, du lieu de rassemblement au chantier et vice versa, n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour.

² Le temps de voyage journalier dépassant 30 minutes, doit être indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel, le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.

³ D'autres réglementations équivalentes et plus détaillées dans les CCT locales demeurent réservées¹².

¹² La convention complémentaire «charpenterie» (annexe 14) est valable pour les entreprises de charpenterie, sous réserve de l'art. 1 al. 2 de la présente convention.

Art. 55 Travail de nuit temporaire

¹ En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20.00 à 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit:

- a) lorsque le travail dure jusqu'à une semaine: 50%**
- b) lorsque le travail dure plus d'une semaine: 25%.**

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

³ Les heures travaillées peuvent être qualifiées d'heures variables; le supplément de salaire au sens de l'al. 1 du présent article doit cependant être accordé.

Art. 56 Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50%. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver, et les jours fériés reconnus (00.00 heure jusqu'à 24.00 heures).

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

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

Art. 58 Travaux souterrains

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

² On entend par «travaux souterrains», les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution,¹³ l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail, à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.

³ Les suppléments pour travaux souterrains sont de:

- a) Degré 1:**

Fr. 3.– par heure de travail pour les phases de travaux suivantes: excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans la classe 2) travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives;

b) Degré 2:

Fr. 1.80 par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que: couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

Art. 59 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

¹ *En général:* pour le travail régulier de nuit par équipes, entre 20.00 et 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de Fr. 2.– à l'heure.

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

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

⁴ *Modification de la loi sur le travail:* en cas de modification de la loi sur le travail, les parties contractantes de la CN négocient une adaptation des dispositions qui sont en relation immédiate avec les changements, telle que la réglementation des indemnités du présent article.

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

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

² **L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur**

ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de Fr. 11.– au minimum. Dans des dispositions complémentaires, les parties contractantes des CCT locales peuvent fixer une indemnité plus élevée et régler en outre les conditions d'octroi.

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

10. Indemnités en cas d'intempéries

Art. 61 Interruption de travail

¹ Dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.

² La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.

Art. 62 Montant de l'indemnité

¹ Droit en cas d'intempéries: le travailleur a droit, en tenant compte de l'al. 2 du présent article, à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80% du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. En outre, les obligations se déterminent en vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, en particulier l'avance de l'indemnité en cas d'intempéries par l'employeur au sens de ladite loi.

² Compensation en temps (prise en compte des heures variables): une compensation en temps de même durée en l'imputant sur les heures variables au sens de l'art. 26 CN n'est permise que:

- a) lorsque, par suite d'intempéries, des heures de travail perdues ne peuvent être annoncées à l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, au sens de l'assurance-chômage, de jours de carence devant être supportés par l'employeur et**
- b) le travailleur puisse disposer librement de son temps.**

³ Offices de paiement: il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux offices de paiement des prestations de l'assurance-chômage des organisations de travailleurs signataires de la CN pour faire valoir leurs droits envers l'assurance-chômage.

Art. 63 Disponibilité du travailleur

¹ Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant une suspension du travail due à l'intempérie, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, sauf si l'employeur a expressément permis au travailleur de disposer librement de son temps (voir art. 62 al. 2 CN). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

² Par «travail qu'on peut raisonnablement exiger du travailleur», on entend tout ouvrage exécuté dans le métier et que le travailleur est capable d'exécuter. Le travailleur exécutant un travail de ce genre a droit au salaire de base individuel.

11. Maladie et accidents

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

¹ Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CN pour une indemnité journalière (perte de gain)¹⁴ de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens de l'art. 324a CO est entièrement compensée.

² Primes:

- a) *Prise en charge des primes: les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur;***
- b) *Paiement différé des indemnités journalières: si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80% du dernier salaire payé dès le 2^e jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).***

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

- a) *début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,***
- b) *versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une presta-***

¹⁴ Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou sur le contrat d'assurance (LCA).

- tion différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
- c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,
 - d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50%,
 - e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
 - f) libération des primes pendant la durée de la maladie,
 - g) prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
 - h) possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

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

⁵ *Modèle managed care*: de tels modèles sont permis¹⁵ lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir:

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

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

¹⁵ Seulement pour les assurances selon la LCA.

Art. 65 Assurance-accidents

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

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

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

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

Art. 66 Droit au salaire après le décès du travailleur

¹ *Conditions et montant*: en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès au sens de l'art. 338 CO (continuation du paiement du salaire):

- a) jusqu'à la fin de la 5^e année service: un mois de salaire brut supplémentaire;
- b) dès la 6^e année de service: deux mois de salaire brut supplémentaires.

² *Possibilités d'imputation*: si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit:

- a) paiement des primes par l'employeur seul: en totalité;
paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur

³ *Exclusion d'une compensation*: une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 67 Indemnité à raison de longs rapports de travail

¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité

correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois (sont applicables les dispositions des art. 339b à 339d CO, annexe 3). **Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 11).**

² L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Art. 68 Prévoyance professionnelle

¹ Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit correspondre dans l'ensemble, en ce qui concerne les risques assurés et les prestations de même que le salaire assuré et le montant des primes, au minimum aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

² Les assurés doivent être informés des prestations de l'assurance et ont droit à une participation appropriée dans les organes de l'institution de prévoyance professionnelle.

13 Droits et obligations généraux, sanctions

Art. 69 Diligence et fidélité à observer

¹ **Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.**

² **Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à disposition pour l'exécution de son travail.**

³ Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. En ce qui concerne la mesure de la diligence que le travailleur est tenu d'observer, l'art. 321e CO (annexe 3) est applicable.

Art. 70 Interdiction du «travail au noir»

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

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

³ **En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de Fr. 3000.– au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des**

CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.

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

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

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

Art. 72 Non-respect du contrat par le travailleur

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

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

- a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:
 1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
 2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
- b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
- c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.

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

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

14. Dispositions spéciales

Art. 73 Loi sur la participation

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

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

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

Les parties contractantes de la CN règlent dans une convention complémentaire les exigences au niveau de l'hygiène et de la construction de logements des travailleurs ainsi que les mesures nécessaires à prendre pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers (annexe 6). Cette convention fait partie intégrante de la présente CN.

Troisième partie: Dispositions d'application et dispositions finales

1. Application des dispositions normatives

Art. 75 Compétences

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

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

Art. 76 Commission professionnelle paritaire locale¹⁶: constitution et tâches

¹ *Constitution*: les parties contractantes de la CCT locale constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention (CN 2000) une commission professionnelle paritaire (CPP) sous la forme juridique d'une association. Les statuts doivent être agréés par les parties contractantes de la CN. **Les commissions professionnelles paritaires constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la CN 2000 durant sa validité.**

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

¹⁶ Adresses: voir la cinquième partie.

³ Tâches: la commission professionnelle paritaire¹⁷ doit remplir les tâches suivantes:

- a) **faire appliquer, par mandat et au nom des parties contractantes de la CN, les dispositions contractuelles de la CN ainsi que celles de ses annexes et conventions complémentaires, pour autant qu'aucune autre réglementation ne soit prévue dans la CN ou dans un autre accord conventionnel et appliquer la CCT locale, la faire appliquer ainsi qu'arbitrer les différends ou litiges résultant de son application.**
- b) **elle doit notamment remplir les tâches particulières suivantes:**
 - 1) **effectuer, systématiquement ou dans des cas particuliers, des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise;**
 - 2) **approuver les calendriers de la durée du travail (art. 30 à 33 CN), pour autant que la CN ne détermine pas une autre compétence comme c'est le cas pour la convention complémentaire pour les travaux souterrains ou celle concernant les travaux spéciaux du génie civil;**
 - 3) **arbitrer les différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire (art. 42 et 43 et 45 CN);**
 - 4) **faire appliquer la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6);**
 - 5) **arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise;**
 - 6) **arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'art. 33 de la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5);**
 - 7) **faire les communications éventuelles aux autorités tels que les offices cantonaux de l'emploi, les maîtres d'ouvrage publics suisses lors de jugements devenus exécutoires en cas d'infractions contre la CN (CCT locale incluse).**

⁴ Procédure: la commission professionnelle paritaire locale mène sa procédure selon les principes légaux (les modalités seront fixées par la commission professionnelle paritaire suisse (CPPS) dans un règlement obligatoire pour toutes les commissions professionnelles paritaires locales). **La commission professionnelle locale:**

- a) **décide l'ouverture d'une enquête sur le respect de la CN de la part d'une entreprise, pour autant que celle-ci ait son siège sur son territoire, respectivement que le chantier se trouve sur son territoire. Dans les autres cas, elle avertit la commission professionnelle paritaire locale compétente,**

¹⁷ La CPPTS (annexe 12) est sur le même pied que la la commission professionnelle paritaire locale

- b) **conduit, avec des membres mandatés de la commission, en règle générale après un préavis écrit, un contrôle concernant le respect de la CN et contrôle les chantiers, pour autant que l'entreprise, respectivement les chantiers se trouvent sur son territoire. Elle peut demander l'entraide judiciaire d'autres commissions professionnelles paritaires locales,**
- c) **établit un rapport concernant son activité d'inspection, lequel doit être remis dans un certain délai, en général deux semaines, à l'entreprise concernée pour qu'elle prenne position,**
- d) **peut également faire accomplir les tâches au sens des let. b et c par un tiers spécialisé,**
- e) **prend, à la fin de l'enquête une décision écrite contenant la décision proprement dite, une brève motivation ainsi qu'une voie de recours. La décision doit indiquer**
 - 1. **si la procédure sera interrompue sans suites ou**
 - 2. **si, à côté de la constatation de la violation de la CN, respectivement de la CCT locale, un avertissement ou une sanction sera prononcée,**
 - 3. **si une éventuelle communication sera faite aux autorités et**
 - 4. **qui supportera les coûts du contrôle et de la procédure.**

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

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

Art. 77 Tribunal arbitral local: désignation et tâches

¹ *Désignation du tribunal arbitral local:* les parties contractantes de la CCT locale constituent dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention pour leur territoire contractuel un tribunal arbitral local. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président; il est désigné en commun par les parties contractantes; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans le délai fixé, ce dernier est désigné, dans les deux mois à partir de la demande d'une partie contractante, par la CPPS.

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

- a) trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la commission professionnelle paritaire ne trouve pas d'entente (art. 78 CN);

- b) trancher en cas de recours contre les décisions de la commission professionnelle paritaire à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractantes de la CN doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral;
- c) traiter les plaintes de la commission professionnelle paritaire contre les employeurs et les travailleurs en cause.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 79 Sanctions

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

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

- a) **à prononcer un avertissement;**
- b) **à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 20 000.-; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;**
- c) **à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;**

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

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

- a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article,
- b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature,
- c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles,
- d) grandeur de l'entreprise,
- e) prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations,
- f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.

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

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

2. Dispositions finales

Art. 80 Dispositions du CO

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

Art. 81 Domicile légal et for juridique

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

Art. 82 Durée de la CN

¹ Cette convention entre en vigueur avec la déclaration d'extension du Conseil fédéral au plus tard le 1^{er} juillet 1998 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000. Elle remplace la CN 1995–1997.

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

Procès-verbal additionnel à la CN

du 13 février 1998¹⁸

Les parties contractantes de la CN concluent par le présent procès-verbal additionnel, qui fait partie intégrante de la CN pour le secteur principal de la construction en Suisse 1998–2000, l’entente suivante:

Chapitre 1: Conditions de formation et de travail des apprentis

Art. 1 Principes

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

Art. 2 Droit aux vacances

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

Art. 3 Recommandation sur la rémunération des apprentis

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

Art. 4 13^e mois de salaire

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

Art. 5 Prestations supplémentaires

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis:

- a) **indemnité de jours fériés au sens de l’art. 38 CN;**
- b) **indemnité pour les absences justifiées au sens de l’art. 39 CN;**
- c) **indemnité pour le service militaire, service dans la protection civile et service civil au sens de l’art. 40 CN;**
- d) **remboursement des frais lors de déplacements au sens de l’art. 60 CN;**
- e) **supplément de salaire pour le travail dans l’eau ou dans la vase au sens de l’art. 57 CN;**
- f) **allocation pour travaux souterrains au sens de l’art. 58 CN, à raison de 50% pendant toute la durée de l’apprentissage;**

¹⁸ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

g) indemnité journalière en cas de maladie au sens de l'art. 64 CN (sous réserve de dispositions légales impératives).

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

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

Art. 7 Travaux à la tâche

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

Art. 8 Continuation de l'occupation

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

Chapitre 2: Autorisation de contracter des contrats d'adhésion

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

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

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

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

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

Art. 11 Dispositions communes

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

**Convention transitoire
entre la Convention nationale 1995–1997 (CN 95/97)
et la nouvelle Convention nationale 1998–2000 (CN 2000)**

du 19 décembre 1997/13 février 1998

Tenant compte de la situation extrêmement difficile que traverse le secteur principal de la construction en Suisse depuis plusieurs années et dans le but d'élaborer une nouvelle Convention nationale sur une base de partenariat social et de la mettre en vigueur en dépit de cet environnement économique peu favorable et en application de la Convention du 19 décembre 1997, les parties contractantes de la Convention nationale conviennent de ce qui suit:

**Chapitre 1:
Entrée en vigueur de la CN 2000 et prolongation de la CN 95/97**

Art. 1 Entrée en vigueur de la CN 2000 et extension

¹ La CN 2000 entre en vigueur avec son extension, au plus tôt le 1er avril 1998. Faute d'extension du champ d'application jusqu'au 30 juin 1998, la CN 2000 entre en vigueur le 1^{er} juillet 1998.

² Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que l'extension du champ d'application de la CN 2000 par le Conseil fédéral entre en vigueur intégralement ou pour les parties essentielles dès le 1^{er} avril 1998 (le 1^{er} juillet 1998 au plus tard).

Art. 2 Prolongation de la CN 95/97, du Parifonds et demande d'extension du champ d'application

¹ La CN 95/97, qui expire au 31 décembre 1997, est prorogée jusqu'à l'entrée en vigueur de la CN 2000, jusqu'au 30 juin 1998 au plus tard.

² Les parties contractantes de la CN s'engagent fermement pour que:

- a) le Conseil fédéral étende sans délai le champ d'application de la CN 95/97 pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 1998 (prolongation);
- b) le fonds d'application paritaire du secteur principal de la construction du 19 décembre 1995 et le fonds de formation paritaire du secteur principal de la construction du 19 décembre 1995 (Parifonds-construction) soient intégralement étendus du 1^{er} janvier au 30 juin 1998; si la nouvelle CN 2000 est conclue, le Parifonds-construction sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2000.

Chapitre 2: Dispositions normatives

Art. 3 Principe

¹ Les dispositions normatives ci-après sont basées sur la convention du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000.

² Si les parties contractantes de la CN ne se mettent pas d'accord jusqu'au 15 février 1998 sur une CN 2000 précisée (version en allemand), la présente convention transitoire est abrogée au 16 février 1998. L'art. 3 al. 3 de la convention du 19 décembre 1997 concernant la fixation des points principaux centraux de la CN 2000 est applicable.

Art. 4 Réduction du temps de travail, respectivement adaptation des salaires

¹ A partir de 1998, le total des heures annuelles de travail déterminant est de:

- a) **2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les grandes villes et leur agglomération;**
- b) **2125 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,75 heures) dans les «autres régions».**

² Le salaire au 1^{er} janvier 1998 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1997:

- a) dans les grandes villes et leur agglomération:
 - pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15/h.;
 - pour un travailleur au salaire mensuel: Fr. 30.–/mois;
- b) dans les «autres régions»:
 - pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15/h.

³ La Convention complémentaire «Charpenterie» du 19 décembre 1997 est applicable aux entreprises de charpenterie (annexe 14), sous réserve de l'art. 1 al. 2 CN.

Art. 5 Heures variables

¹ Un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé sous réserve du respect des limites légales du travail hebdomadaire et de jour; ces heures, en plus ou en moins, s'appellent «heures variables».

² La totalité des heures en plus ne doit pas être supérieure à 15 heures par mois, c'est-à-dire qu'il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 15 heures effectuées en plus pendant ce mois. Le total des heures variables reporté à la fin d'un mois ou au terme d'une année ne doit pas être supérieur à 60 heures pour 1998 (respectivement 75 heures dès 1999).

³ Les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées par un congé de même durée au plus tard dès janvier de l'année suivante jusqu'à fin mars de l'année suivante. Les heures variables

qui n'ont pas été utilisées doivent être compensées pendant le mois d'avril avec un supplément de temps de 12,5%.

⁴ L'employeur peut convenir par écrit avec le travailleur d'une solution plus large ou d'un autre modèle du temps de travail. Cette solution doit être communiquée à la commission professionnelle paritaire compétente avant son entrée en vigueur. Si cette solution viole des dispositions conventionnelles ou légales, ladite commission peut former opposition, en justifiant les motifs, et la rejeter.

Chapitre 3: Adaptations conventionnelles

Art. 6 Adaptations conventionnelles pour 1999 et 2000

¹ A partir de 1999, le total des heures annuelles de travail déterminantes est de:

- a) 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les grandes villes et leur agglomération;
- b) 2112 heures (365 jours: 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) dans les «autres régions».

² Le salaire au 1^{er} janvier 1999 doit être adapté de la manière suivante sur la base du salaire individuel au 31 décembre 1998:

- a) dans les grandes villes et leur agglomération:
 - pas d'augmentation
- b) dans les «autres régions»:
 - pour un travailleur au salaire horaire: Fr. 0.15/h.

³ La Convention complémentaire «Charpenterie» du 19 décembre 1997 est applicable aux entreprises de charpenterie (annexe 14), sous réserve de l'art.1 al. 2 CN.

⁴ Les heures variables déterminées à l'art. 5 de la présente convention transitoire sont fixées à 75 heures au 1^{er} janvier 1999.

⁵ Aucune autre adaptation conventionnelle n'est prévue pour 1999. Si la situation économique devait radicalement se modifier dans le secteur principal de la construction et/ou l'indice national des prix à la consommation hausser considérablement (situation actuelle: 103,9 points, novembre 1997), les parties contractantes de la CN négocieraient, en application de l'art. 51 CN 2000 (art. 51 CN 95/97), en vue d'une adaptation des salaires de base de zone et des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant déterminé.

⁶ Les parties négociatrices de la CN entameront des négociations en automne 1999 concernant une adaptation de la CN 2000 sur

- a) un ajustement éventuel des salaires de base et/ou des salaires effectifs en pour-cent ou sous forme de montant déterminé et/ou
- b) une modification de la durée du travail et des heures variables.

⁷ Si les parties contractantes de la CN ne parviennent à aucun accord jusqu'au 15 octobre 1999 concernant les adaptations conventionnelles en vertu des al. 5 et 6 de la présente convention, l'art. 51 al. 3 CN 2000 (art. 51 al. 3 CN 95/97) est applicable.

Chapitre 4: Dispositions finales

Art. 7 Entrée en vigueur et durée

La présente convention fait partie intégrante de la CN 95/97 et de la CN 2000. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 1998 et est valable, pour autant qu'aucun autre délai final n'y soit fixé de manière expresse ou que des dispositions aient été réalisées antérieurement, jusqu'au 31 décembre 1998; jusqu'au 31 décembre 2000 en ce qui concerne l'art. 6 (voir l'art. 3 al. 2 de la présente convention transitoire en ce qui concerne la résiliation anticipée).

Convention complémentaire à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (convention des saisonniers)

du 13 février 1998¹⁹

Les parties contractantes soussignées concluent la présente convention complémentaire (ci-après convention) qui fait partie intégrante de la Convention nationale 1998–2000 (ci-après CN 2000) du secteur principal de la construction en Suisse.

Art. 1 But

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'assurer une protection contre les conséquences du chômage en faveur des saisonniers étrangers de la maçonnerie et du génie civil, lorsqu'ils doivent être licenciés prématurément pour des raisons économiques. Les parties contractantes constatent que malgré l'introduction de l'assurance-chômage fédérale obligatoire, il existe certaines lacunes dans le droit aux prestations de l'assurance des saisonniers qui doivent être comblées. C'est dans ce but que les parties contractantes de la CN ont établi les dispositions suivantes.

Art. 2 Champ d'application

¹ Cette convention complémentaire s'applique à toutes les entreprises de la maçonnerie et du génie civil assujetties à la CN ainsi qu'aux saisonniers de toutes les nationalités qu'elles occupent.

² Elle ne s'applique pas, à l'exception des articles 3 et 4 de la présente convention aux entreprises de la maçonnerie et du génie civil dans le canton de Vaud (réglementation séparée).

Art. 3 Contrat d'engagement, durée de l'engagement

¹ L'engagement de saisonniers de la maçonnerie et du génie civil est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail écrit. La durée minimale d'engagement (contrat conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334 CO) est fixée, sous réserve du temps d'essai au sens de l'alinéa 2 du présent article, comme suit pour tous les saisonniers étrangers:

- a) 4 mois lorsque le début du travail a été convenu au cours des mois de janvier jusqu'à mai;**
- b) 3 mois lorsque le début du travail a été convenu au cours des mois de juin, juillet ou août.**

Demeure réservé l'engagement de saisonniers étrangers en vue d'accomplir exclusivement un travail spécial qui, conformément au programme de travail, dure moins de 4 mois.

¹⁹ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

² Pour les saisonniers engagés pour la première fois dans l'entreprise, il est convenu que les 2 mois d'essai prévus à l'art. 18 CN sont compris dans la durée minimale de 4 ou 3 mois, mentionnée à l'alinéa 1 du présent article. Pour les saisonniers qui ont déjà travaillé dans la même entreprise, le contrat de travail ne prévoit pas de temps d'essai.

³ Par ailleurs, les dispositions des art. 19ss CN sont applicables.

Art. 4 Prolongation de l'engagement

A l'expiration du contrat de travail conclu pour une durée déterminée, les rapports de travail peuvent être prolongés tacitement ou selon un nouvel accord passé entre l'employeur et le travailleur. Si le contrat conclu pour une durée déterminée est tacitement prolongé, le contrat est réputé continuer pour une durée indéterminée (art. 334 al. 2 CO).

Art. 5 Indemnités

¹ Si un saisonnier étranger est licencié avant le 1^{er} décembre pour des raisons économiques, c'est-à-dire à cause d'une pénurie de travail dans l'entreprise, il a droit à des indemnités journalières lui assurant une meilleure protection contre les conséquences du chômage.

² Les saisonniers étrangers qui, à la fin de la durée du contrat de travail se mettent à disposition pour un nouvel engagement de 2 mois au minimum (au plus tard toutefois jusqu'à la fin de novembre), mais qui, pour des raisons économiques, ne peuvent être occupés, ont droit à 12 indemnités journalières de Fr. 80.–, ceci afin de permettre la recherche d'un emploi; ces indemnités sont toutefois versées uniquement jusqu'à leur départ de Suisse, ou jusqu'à la prise du nouvel emploi.

³ Lorsque le licenciement pour des raisons économiques touche un saisonnier au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée indéterminée, le saisonnier étranger recevra les indemnités suivantes:

si les rapports de travail prennent fin

- avant le 30 juin y compris au max. 48 ind. journalières à Fr. 80.–
- avant le 15 juillet y compris au max. 42 ind. journalières à Fr. 80.–
- avant le 31 juillet y compris au max. 36 ind. journalières à Fr. 80.–
- avant le 15 août y compris au max. 30 ind. journalières à Fr. 80.–
- avant le 31 août y compris au max. 24 ind. journalières à Fr. 80.–
- à partir du 1^{er} septembre et
- avant la fin novembre au max. 18 ind. journalières à Fr. 80.–

Aucune prestation n'est versée en cas de licenciement durant le mois de décembre.

Si le saisonnier étranger quitte la Suisse après la fin du contrat d'une durée indéterminée, mais pendant la durée de son droit aux prestations, il touche, en tant qu'indemnité unique, la moitié des indemnités journalières auxquelles il pourrait encore prétendre au moment du départ.

La date de l'expiration des rapports de travail dans l'entreprise est déterminante pour le calcul de la durée des prestations.

⁴ *Exceptions*: aucune prestation n'est octroyée en cas de licenciement durant la période d'engagement d'une durée déterminée, pendant laquelle, sous réserve d'un licenciement pour de justes motifs, l'employeur est tenu de payer le salaire, de même que lors de licenciements durant le temps d'essai.

Le droit aux prestations s'éteint lorsqu'un nouveau travail réputé convenable peut être attribué au saisonnier en Suisse.

Les saisonniers dont la durée de séjour est limitée à 9 mois, conformément aux prescriptions des autorités, n'ont pas droit à des prestations s'ils ont travaillé pendant 9 mois en Suisse.

Le droit aux prestations du PARIFREM s'éteint dans tous les cas au moment où le saisonnier a droit aux prestations légales de l'assurance-chômage.

Le droit aux prestations s'éteint également lors de l'échéance du délai de validité de l'autorisation de séjour saisonnière.

Art. 6 Financement

¹ Au vu de la situation financière du PARIFREM, les parties contractantes de la CN renoncent pour le moment à la perception d'une prime annuelle ou d'un montant forfaitaire destiné au financement des prestations prévues.

² En conséquence, le contrôle du versement de la prime par les instances compétentes est superflu jusqu'à nouvel avis.

³ Les prestations stipulées à l'art. 5 de la présente convention sont payées aussi longtemps que les moyens financiers du PARIFREM le permettent.

Art. 7 Paiement des prestations

¹ **Le paiement des prestations est effectué pour le compte du PARIFREM par les sections et les bureaux de paiement des organisations de travailleurs ou par les sections de la SSE (bureaux de paiement).**

² **En ce qui concerne le versement des prestations, il y a lieu d'observer les formalités suivantes:**

- a) **l'employeur confirme, au moyen d'une formule uniforme mise à disposition par le PARIFREM, le licenciement du saisonnier pour des raisons économiques en mentionnant la date du licenciement et celle de l'expiration des rapports de travail (formule de licenciement);**
- b) **avec cette formule de licenciement, le saisonnier retire auprès d'un des bureaux de paiement une carte de contrôle mise à la disposition desdits bureaux par le PARIFREM. Le droit aux prestations débute à la date de l'établissement de la date de contrôle;**
- c) **tous les deux jours au moins, le saisonnier doit se rendre personnellement auprès de l'autorité communale compétente afin de faire attester son chômage sur la carte de contrôle;**

- d) sur la base de la carte de contrôle mise à jour, un des bureaux de paiement verse au saisonnier les prestations auxquelles il a droit, fait attester le paiement sur la carte de contrôle, conserve cette dernière à l'intention du PARIFREM et, pour autant que le saisonnier ait encore droit à d'autres prestations, établit une nouvelle carte de contrôle;
- e) se fondant sur la carte de contrôle quittancée, le PARIFREM rembourse aux bureaux de paiement les prestations allouées, d'une part, et une indemnité appropriée par carte de contrôle de participation aux frais administratifs, d'autre part.

Art. 8 Placement de saisonniers licenciés

Il est recommandé aux bureaux de paiement et aux employeurs d'attribuer dans la mesure du possible aux saisonniers licenciés un autre travail réputé convenable.

Art. 9 Différends

Les commissions professionnelles paritaires locales sont, en tant qu'instances de conciliation, compétentes en ce qui concerne les différends pouvant résulter de cette convention; elles tranchent définitivement.

Art. 10 Entrée en vigueur et durée de la convention complémentaire

Cette convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et remplace la convention complémentaire à la CN 1995–1997. En principe, elle demeure en vigueur aussi longtemps que la CN 2000. Elle est prorogée d'une année, et ainsi de suite, d'année en année, si elle n'est pas dénoncée trois mois avant son échéance.

Art. 11

Au cas où la situation juridique devait changer, comme par exemple la suppression du statut de saisonnier, la reprise de la libre circulation des personnes dans le cadre d'un accord avec l'Union européenne, les parties contractantes de la CN entameront immédiatement des négociations sur l'adaptation de la présente convention.

Convention complément sur la participation dans le secteur principal de la construction (convention sur la participation)

du 13 février 1998²⁰

En application de la loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1994, des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'art. 73 de la CN (ci-après CN 2000), les parties contractantes de la CN concluent la présente convention complémentaire appelée ci-après convention.

Chapitre premier: But, champ d'application, définitions

Art. 1 But

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

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

Art. 2 Champ d'application

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

Art. 3 Définition de la loi sur la participation

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

² **Consultation:** signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre

²⁰ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.

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

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

Chapitre II: Partie information

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

¹ En application de l'art. 9 de la loi sur la participation, **l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires:**

- a) **sur l'emploi et**
- b) **pour le personnel.**

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

³ **L'information peut se faire:**

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

Chapitre III: Sécurité au travail et protection de la santé

Art. 5 Principe

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

² **Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base:**

- a) **des dispositions et directives légales (annexe 7);**

- b) de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction», élaborée par les partenaires sociaux et approuvée par la CFST²¹;
- c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers»;
- d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

Art. 6 Droits et obligations de l'employeur

¹ Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 7).

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

- a) **tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé²²;**
- b) **une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément à la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction».**

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

Art. 7 Droits et obligations du travailleur

¹ Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 3).

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

³ **Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur²³:**

- a) **il est tenu de suivre les directives de l'employeur;**
- b) **il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;**
- c) **s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur;**

²¹ Approuvée le 8 juillet 1997 par la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFST).

²² Voir les art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'art. 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents (annexe 3).

²³ Art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

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

Art. 8 Visites de l'entreprise

¹ Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution²⁴.

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

Art. 9 Recherche d'informations

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs²⁵. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

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

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

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

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

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

- a) **l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction» et que les travailleurs ne sont**

²⁴ Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

²⁵ Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail;

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

Chapitre IV: Situations spéciales dans les entreprises

Première section:

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

Art. 11 Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN (art. 53 CN) ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. **Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires** (art. 53 CN).

Art. 12 Travail à la tâche

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

Art. 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

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

Deuxième section:

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

Art. 14 Principe

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

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

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

- a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 LACI²⁶),
- b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),
- c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps,
- d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.

² Si les conditions au sens de l'art. 14 al. 1 de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'art. 324 al. 1 CO.

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

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

¹ Conformément à l'art. 37 LACI, l'entreprise est tenue:

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

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

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

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise.

La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

Art. 18 Egalité de traitement des personnes occupées

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

²⁶ Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité (LACI).

Art. 19 Droit au salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Troisième section: Transfert d'entreprise et licenciement collectif

Art. 24 Définitions²⁷

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

² On entend par *licenciement collectif* des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours:

- a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
- b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché:
 1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs;
 2. au moins 10 pour-cent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs;
 3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent au moins 300 travailleurs.

Art. 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer

¹ Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'art. 333a CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur²⁸:

- a) le motif du transfert et sur
- b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

² Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation²⁹.

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

⁴ L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur³⁰:

- a) les motifs du licenciement collectif,
- b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
- c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale,
- d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

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

Art. 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération:

- a) **situation personnelle du travailleur,**
- b) **situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,**
- c) **durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,**
- d) **mobilité professionnelle.**

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

¹ L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu³¹; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

² L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions³². Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

³ Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'art. 335f CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives³³.

Art. 28 Plan social

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

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

²⁷ Art. 333 al. 1 CO et art. 335d CO (annexe 3).

²⁸ Art. 333a CO (annexe 3).

²⁹ Art. 333a al. 2 CO (annexe 3).

³⁰ Art. 335f al. 3 et 4 CO (annexe 3).

³¹ Art. 335g CO (annexe 3).

³² Art. 335g al. 2 et 3 CO (annexe 3).

³³ Art. 336 al. 2 let. c et al. 3 CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'art. 336a al. 3 CO: l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

Chapitre V: Représentation des travailleurs

Art. 29 Constitution d'une représentation des travailleurs

¹ Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs³⁴. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

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

Art. 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

¹ Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris):

- a) qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,**
- b) dont le contrat de travail n'est pas résilié et**
- c) qui ont 18 ans révolus.**

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

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

Art. 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs

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

² La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement:

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

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

³⁴ Art. 5 de la loi sur la participation (annexe 3).

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

Art. 32 Collaboration

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

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

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

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

Chapitre VI: Dispositions finales

Art. 33 Divergences d'opinions³⁵

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

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

Art. 34 Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

³⁵ Art. 15 de la loi sur la participation (annexe 3).

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

(convention sur les logements)

du 13 février 1998³⁶

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

Chapitre 1: But et champ d'application

Art. 1 But

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

- a) de mettre à disposition des travailleurs, notamment des saisonniers, des logements appropriés;
- b) de régler le séjour et l'ordre sur les chantiers.

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

Art. 2 Champ d'application

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

² **Le champ d'application englobe:**

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

³ Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées³⁷.

³⁶ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

³⁷ Etat au 1.1.1995: cantons de Genève, Valais et Vaud

Chapitre 2: Logements

Art. 3 Exigences générales

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

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

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

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

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

¹ Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes:

- a) les cantines;
- b) les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas;
- c) en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.

² *Cantines*: pour les cantines, il faut considérer:

- a) que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et
- b) que leur aménagement et leur exploitation soient conformes aux prescriptions de droit public.

³ *Cuisines collectives*: pour les cuisines collectives, il faut considérer:

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

- c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour

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

Art. 6 Dortoirs

¹ En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit:

- a) chambre à 1 lit (8 m²);
- b) chambre à 2 lits (12 m²).

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

³ Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1.00 à 1.20 x 0.60 x 1.80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

Art. 7 Installations sanitaires

¹ Tous les logements seront dotés de:

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

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

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

Art. 8 Logements temporaires

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

Art. 9 Prescriptions de service

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

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

² Le logeur organise:

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

Art. 10 Loyer

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

² Les parties contractantes soussignées établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des

commissions professionnelles paritaires locales (annexe à la présente convention «Eléments de frais pour le calcul du loyer»).

Chapitre 3: Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers

Art. 11 Exigences générales

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

Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

¹ Les locaux de séjour doivent:

- a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
- b) pouvoir être aérés et chauffés,
- c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
- d) être dotés d'un vestiaire approprié,
- e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes.

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

Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

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

² Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage.

Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers.

Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

Art. 14 Exceptions

Si l'importance du chantier ou sa durée ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux art. 12 et 13 de la présente convention, l'employeur prendra des

mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p.ex.: des installations mobiles).

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

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

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

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

Chapitre 4: Application et contrôle

Art. 16 Obligations de l'employeur

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

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

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

Art. 17 Obligations du travailleur

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

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

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

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

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

Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire

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

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

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

Chapitre 5: Dispositions finales

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

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

Art. 20 Dispositions transitoires

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

² Les logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires qui ont été réalisées avant l'entrée en vigueur le 1er août 1995 de la présente convention, doivent être adaptés aux normes dans un délai de trois ans dès sa promulgation (délai: 31 juillet 1998). Sur la base d'une requête de l'entreprise concernée, la commission professionnelle paritaire compétente peut autoriser, en application du principe d'équité, le maintien total ou partiel de l'état des locaux au moment du dépôt de la requête.

Art. 21 Entrée en vigueur

¹ La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et remplace la convention complémentaire à la CN 95/97 du 20 décembre 1994. Elle est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.

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

Annexe à la

convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6)

Éléments de frais pour le calcul du loyer

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

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

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

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

**Procès-verbal additionnel complétant le champ d'application
du point de vue du genre des activités de l'entreprise
selon l'art. 2 CN 2000**

du 13 février 1998

En complément de l'art. 2 CN 2000, les parties contractantes de la CN déterminent le champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise comme suit:

Art. 1 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise
(art. 2 al. 1 CN 2000)

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

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

Art. 2 Activités d'entreprise
(art. 2 al. 1 CN 2000)

Entreprises qui exercent en particulier les activités suivantes:

1. montage d'échafaudages et d'ascenseurs de construction,
2. travaux de protection des constructions et des métaux,
3. travaux d'étanchéité de tous genres,
4. travaux d'aménagement et de drainage, tels que l'assainissement de terrains et le défrichage de sols, y compris le curage de fossés, le fascinage, les travaux de construction de puits ainsi que la stabilisation chimique du sol,
5. travaux d'assainissement d'ouvrages ou de parties d'ouvrages de construction de tous genres,
6. travaux de séchage de constructions,
7. travaux de béton et de béton armé, y compris les travaux de protection du béton correspondants et d'assainissement de béton, indépendamment des moyens et des matériaux employés tels que matières plastiques ou moyens chimiques,
8. travaux de forage,
9. travaux d'isolation tels que travaux de protection thermique, contre le froid, d'insonorisation, pose de parois insonorisantes,
10. travaux de terrassement tels que construction de chemins, améliorations foncières, ouvrages de protection contre les torrents et les avalanches, construction de places de sport,
11. travaux de construction de façades,

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

Art. 3 Interprétation

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

Tableau servant à déterminer en pour-cent le droit du travailleur
 – au salaire de vacances (art. 34 al. 2 CN)
 – au 13^e salaire mensuel (art. 50 CN)

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au: salaire de 13 ^e vacances salaire mensuel	
1.	Salaires de base individuels		
101	Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
2.	Autres prestations assimilables à un salaire		
201	13 ^e salaire mensuel	non	non
202	Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
203	Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
204	Tantièmes	non	non
3.	Salaires en cas d'absence		
301	Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
302	Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
303	Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT	oui	oui
304	Indemnité-intempéries selon CCT	oui	oui
305	Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
306	Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non ³⁷	non ³⁷
307	Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds	oui	oui
308	Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA)	non ³⁸	non ³⁸
309	Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris)	oui	oui
³⁷	Le droit aux vacances et la part du 13 ^e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.		
³⁸	Le droit aux vacances et la part du 13 ^e mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.		

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur		Droit du travailleur au: salaire de 13 ^e vacances salaire mensuel	
310	Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui ³⁹	oui ³⁹
311	Prime de fidélité au sens de l'art. 38 al. 4 CN	oui	oui
4.	Salaires en nature		
401	Salaire en nature	oui	oui
402	Allocation de logement	oui	oui
403	Appartement de service	non	oui
5.	Suppléments et primes		
501	Heures supplémentaires	oui ⁴⁰	oui ⁴⁰
502	Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
503	Temps de voyage	oui ⁴⁰	oui ⁴⁰
504	Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles	oui ⁴⁰	oui ⁴⁰
505	Allocation pour travaux souterrains	oui	oui
506	Primes de succès, d'avancement, de durée	oui	oui
6.	Allocations et frais		
601	Indemnité de repas	non	non
602	Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
603	Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
604	Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
605	Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
606	Remboursements des frais de tous genres	non	non
607	Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
608	Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
609	Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
39	Le droit aux vacances et la part du 13 ^e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et son remboursés à l'employeur.		
40	Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13 ^e salaire mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances et au 13 ^e salaire mensuel.		

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au:	
	salaire de 13 ^e vacances	salaire mensuel
7. Cadeaux et prestations diverses		
701 Cadeaux pour ancienneté	non	non
702 Cadeaux en nature	non	non
703 Indemnité à raison de longs rapports de travail	non	non
704 Salaire payé en cas de décès	non	oui
705 Prestations de l'employeur pour frais de formation (p.ex.: finance de cours)	non	non
706 Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
707 Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
708 Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
709 Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
710 Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311	non	non
8. Salaires à la tâche	41	41

⁴¹ Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13^e salaire mensuel.

Salaires de base

du 13 février 1998

Les parties contractantes de la CN fixent, en application de l'art. 41 CN 2000, la durée, la répartition géographique et la période transitoire des salaires de base:

Art. 1 Salaires de base: principe

¹ Validité de l'ancien système des salaires de base: l'ancien système des salaires de base au sens de l'art. 3 de la présente annexe reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 1998.

² **Nouveau système des salaires de base: le nouveau système des salaires de base fixé à l'art. 2 de la présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999.**

³ **Garantie des anciennes zones de salaire: les régions qui ont, au 1^{er} janvier 1999 lors de l'introduction des nouvelles zones de salaires, des salaires de base plus élevés que ceux fixés à l'art. 2 de la présente annexe, gardent ces valeurs plus élevées jusqu'au moment où ils sont «rattrapés» par les nouveaux salaires de base fixés à l'art. 2 de la présente annexe** (répartition géographique, voir annexe).

Art. 2 Salaires de base

Les salaires de base suivants, en francs suisses sont valables dès le 1^{er} janvier 1999:

Information:

* Section, qui garde un salaire de base plus élevé à partir du 1. 1. 1999 en vertu de l'art. 1 al. 3.

a) Salaire horaire; Classe de salaire CE (chefs d'équipe)

Rouge 29.10

Canton de Berne (région de Berne-Ville) [30.00]*, région de Bâle⁴² [29.40]*.

Bleu 27.90 Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier; région de Bienne), de Fribourg, de Genève, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz⁴³, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein) [28.20]*, de St-Gall⁴⁴, de Thurgovie, d'Uri, de Vaud, du Valais, de Zoug, de Zurich.

⁴² Région de Bâle = Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).

⁴³ Schwyz (chaque fois à l'exclusion des districts de March et Höfe).

⁴⁴ St-Gall (districts de March et Höfe chaque fois inclus).

- Vert 26.70**
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen, de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Signau, de Thoune, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Mittelland zones I et II et de Berne-Seeland), du Tessin.
- b) **Salaire horaire; Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel)**
- Rouge 25.40**
Canton d'Argovie, région de Bâle, cantons de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Vaud, de Zurich.
- Bleu 25.05**
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Biemme), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.
- Vert 24.70**
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais sans la commune de Maloja), du Tessin.
- c) **Salaire horaire; Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)**
- Rouge 24.35**
Cantons de Genève [24.40]*, d'Argovie, région de Bâle, cantons de Vaud, de Zurich.

- Bleu 24.00**
 Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), de Moutier, de La Neuveville, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; (les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.
- Vert 23.70**
 Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.
- d) Salaire horaire; Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)
- Rouge 22.60**
 Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud, de Zurich.
- Bleu 22.00**
 Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen, de Frutigen, d'Interlaken, de la Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Signau, de Trachselwald, de Thoune, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Mittelland zone I, de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.
- Vert 21.40**
 Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II).
- e) Salaire horaire; Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)

- Rouge** 19.80
Région de Bâle, de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Fribourg, de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Thurgovie, de Vaud, du Valais, de Zurich.
- Bleu** 19.50
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, d'Uri, de Zoug.
- Vert** 19.25
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II).
- f) **Salaires mensuels; Classe de salaire CE (chefs d'équipe)**
- Rouge** 5240.–
Région de Bâle, canton de Berne (la région de Berne-Ville) [5445]*.
- Bleu** 5000.–
Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Bienne), de Fribourg, de Genève, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein [5090]*), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, de Vaud, du Valais, de Zoug, de Zurich.

- Vert** 4760.–
Cantons de Berne (les districts d’Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.
- g) **Salaire mensuel; Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d’un certificat professionnel)**
- Rouge** 4585.–
Canton d’Argovie, région de Bâle [4590]*, cantons de Genève [4590]*, de Vaud [4625]*.
- Bleu** 4510.–
Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, de Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d’Oberhasli, de Saanen, de Thoun; les régions de Berne-Mittelland zone I et II, Berne-Ville [4520]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie, du Valais, de Zurich.
- Vert** 4440.–
Cantons d’Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d’Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d’Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d’Uri, de Zoug.
- h) **Salaire mensuel; Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)**
- Rouge** 4390.–
Canton d’Argovie, région de Bâle [4395]*, cantons de Genève [4395]*, de Vaud [4430]*

- Bleu** 4320.–
Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Berne-Ville [4325]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [4325]*, du Valais, de Zurich.
- Vert** 4250.–
Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe, mais sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d'Uri, de Zoug.
- i) Salaire mensuel; Classe de salaire B (ouvriers avec connaissances professionnelles)
- Rouge** 4100.–
Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [4130]*.
- Bleu** 3975.–
Région Berne-Ville [4010]*, cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne, de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.
- Vert** 3850.–
Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.
- k) Salaire mensuel; Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
- Rouge** 3575.–
Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [3610]*.

- Bleu** **3510.–**
Cantons d’Argovie, de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d’Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d’Obersimmental, d’Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I und II, de Berne-Ville [3515]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d’Obwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [3515]*, d’Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.
- Vert** **3450.–**
Cantons d’Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d’Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans les districts de March et Höfe, St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin.

Art. 3 Solution transitoire pour l’année 1998 au sens de l’art. 1 de la présente annexe

Salaire horaire

- a) Classe de salaire CE (chefs d’équipe)
- | | | |
|--------|---------|--|
| Zone 8 | 30.00 | Canton de Berne (Berne-Ville). |
| Zone 7 | 29.40 | Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein). |
| Zone 6 | 28.80 – | |
| Zone 5 | 28.20 | Canton de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein). |
| Zone 4 | 27.60 | Cantons de Lucerne, d’Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d’Uri, de Zoug, de Thurgovie, de Zurich, de Neuchâtel et de Genève. |

Zone 3	27.00 Cantons du Jura, de Valais, de Vaud, d'Argovie, de St-Gall (tout le canton, inclus St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, la région de Bienne), des Grisons, de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (les districts de March et Höfe), d'Appenzell AI/AR, de Glaris.
Zone 2	26.40 Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], la région de Berne Mittelland zones I et II incluses les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil, la région de Berne-Seeland).
Zone 1	25.80 Canton du Tessin.

Salaire horaire

b) Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)

Zone 8	25.40 Canton de Genève.
Zone 7	25.20 Cantons de Zurich, d'Argovie, de Vaud, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6	25.10 Cantons du Jura, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville).
Zone 5	24.90 Cantons de Thurgovie, de Fribourg, du Valais, de Berne (Berne-Ville)
Zone 4	24.75 Canton de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Lucerne, d'Obwald et de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Berne (région de Bienne), de Glaris, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe).

Zone 3	24.60	Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, le quartier de Wittenbach et la commune de Gaiserwald), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], la région de Berne-Seeland).
Zone 2	24.40	Cantons du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil).
Zone 1	24.25	Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II; les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli).

Salaire horaire

c) Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)

Zone 8	24.40	Canton de Genève.
Zone 7	24.20	Cantons d'Argovie, de Zurich, de Vaud, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6	24.05	—
Zone 5	23.90	Cantons de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville), de Thurgovie, du Jura, de Neuchâtel, du Valais, de Fribourg, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Zoug.
Zone 4	23.70	Cantons de Berne (les régions de Berne-Ville et de Bienne), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein).

Zone 3	23.55	Cantons de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil] et la région de Berne-Seeland), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach).
Zone 2	23.40	Cantons du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), d'Appenzell AI/AR, de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil).
Zone 1	23.20	Canton de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken et d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II).

Salaire horaire

d) Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)	
Zone 8	22.90
	—
Zone 7	22.55
	Cantons de Genève, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6	22.30
	Cantons de Zurich et de Vaud.
Zone 5	22.00
	Cantons du Valais, du Jura, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Fribourg, de Thurgovie, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville; la région Berne-Ville), de Neuchâtel.

Zone 4	21.70 Cantons des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Glaris, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]); les régions de Bienne et de Berne-Seeland), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de Zoug, d'Argovie, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach).
Zone 3	21.4 Cantons du Tessin, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; la région de Berne-Mittelland zone I; les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo sans la commune de Maloja).
Zone 2	21.10 Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II).
Zone 1	20.80 —

Salaire horaire

e)	Classe de salaire C (ouvriers de la construction sans connaissance professionnelle)
Zone 8	19.75 Canton de Genève.
Zone 7	19.60 Cantons de Zurich, de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville), du Jura, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 6	19.50 Cantons de Thurgovie, du Valais.
Zone 5	19.35 Cantons de St-Gall (St-Gall-Ville, avec la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (la région de Berne-Ville), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein).

Zone 4	19.20 Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], les régions de Berne-Seeland et de Bienne), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug.
Zone 3	19.05 Cantons de Schaffhouse, du Tessin, d'Argovie, d'Appenzell AI/AR, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Schwyz (les districts de March et Höfe), de Glaris.
Zone 2	18.95 Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (la région de Berne-Mittelland zone I).
Zone 1	18.80 Canton de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II).

Salaires mensuels

a) Classe de salaire CE (chefs d'équipe)	
Zone 8	5445.– Canton de Berne (la région de Berne-Ville).
Zone 7	5325.– —
Zone 6	5210.– Cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 5	5090.– Canton de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein).
Zone 4	4970.– Cantons de Genève, de Vaud, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, de Thurgovie, de Berne (les districts de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen).

- Zone 3 4850.–
Cantons d'Argovie, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Bienne), de Zurich, de Neuchâtel, de St-Gall, du Jura, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Schaffhouse, de Fribourg, de Schwyz (les districts de March et Höfe), d'Appenzell AI/AR, du Valais.
- Zone 2 4730.–
Cantons de Glaris, des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]) et la région de Berne-Seeland).
- Zone 1 4610.–
Canton du Tessin.

Salaires mensuels

- b) Classe de salaire Q (ouvriers qualifiés de la construction en possession d'un certificat professionnel)

- Zone 8 4625.–
Canton de Vaud.
- Zone 7 4590.–
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.
- Zone 6 4555.–
Canton d'Argovie
- Zone 5 4520.–
Canton de Berne (la région de Berne-Ville).
- Zone 4 4480.–
Cantons de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Ober-simmmental, de Saanen; la région de Berne-Mittelland Zone I), de Thurgovie.
- Zone 3 4445.–
Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; les régions de Berne-Mittelland zone II, de Bienne), de Neuchâtel, de Zurich, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Fribourg, du Valais.

- Zone 2 4410.–
Cantons de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de Zoug, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald, le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja).
- Zone 1 4375.–
Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), de Schaffhouse, du Tessin, des Grisons (les arrondissements de Bergell sans la commune de Maloja, de Brusio, de Poschiavo), d'Appenzell AI/AR.

Salaires mensuels

- c) Classe de salaire A (ouvriers qualifiés de la construction)
- Zone 8 4430.–
Canton de Vaud.
- Zone 7 4395.–
Cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Neck et de Thierstein), de Genève.
- Zone 6 4360.–
Canton d'Argovie.
- Zone 5 4325.–
Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Thurgovie.
- Zone 4 4290.–
Cantons de Berne (les districts de Thoun, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville; les régions de Bienne et de Berne-Mittelland zone I).
- Zone 3 4255.–
Cantons de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Zurich, de St-Gall, (St-Gall- Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Neuchâtel, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II), de Fribourg, du Valais.

- Zone 2 4220.–
Cantons de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schwyz (tout le canton), d'Uri, de Zoug, de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja).
- Zone 1 4185.–
Cantons de Schaffhouse, d'Appenzell AI/AR, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), du Tessin, des Grisons (avec les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja).

Salaires mensuels

- d) Classe de salaire B (ouvriers de la construction avec connaissances professionnelles)
- Zone 8 4195.–
—
- Zone 7 4130.–
Canton de Vaud.
- Zone 6 4070.–
Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.
- Zone 5 4010.–
Canton de Berne (la région de Berne-Ville).
- Zone 4 3945.–
Cantons de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli, de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Nieder- et d'Obersimmental, de Saanen; les régions de Berne-Mittelland zone I, de Bienne), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Fribourg, d'Argovie, de Neuchâtel, de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie, de Zurich.

Zone 3	3885.– Cantons de Glaris, de Schaffhouse, de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], les régions de Berne-Mittelland zone II, de Berne-Seeland), les Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de St-Gall (sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, d'Uri, de Zoug, de Schwyz (tout le canton), d'Appenzell AI/AR, du Valais.
Zone 2	3820.– Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.
Zone 1	3760.– —

Salaires mensuels

e) Classe de salaire C (ouvrier sans connaissance professionnelle)

Zone 8	3610.– Canton de Vaud.
Zone 7	3580.– —
Zone 6	3545.– Cantons de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Soleure (les districts de Dorneck et de Thierstein), de Genève.
Zone 5	3515.– Cantons de Berne (la région de Berne-Ville), de Thurgovie.
Zone 4	3480.– Cantons de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de Fribourg, de Neuchâtel, de Berne (les districts de Moutier, de Courtelary, de La Neuveville, de Thoune, de Frutigen, de Niederet d'Obersimmental, de Saanen; les régions de Bienne et de Berne-Mittelland zone I), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Jura, du Valais.
Zone 3	3450.– Cantons de Zurich, de Berne (les districts d'Interlaken, d'Oberhasli; la région de Berne-Mittelland zone II), de Lucerne, d'Obwald, de Nidwald, de Schwyz (sans les districts de March et Höfe), d'Uri, de Zoug, d'Argovie.

- Zone 2 3420.–
Cantons d'Appenzell AI/AR, de Schwyz (les districts de March et Höfe), de St-Gall (sans St-Gall- Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a.A., de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil]; la région de Berne-Seeland), de Glaris, du Tessin, de Schaffhouse, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja).
- Zone 1 3390.–
Canton des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja).

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

du 13 février 1998

Chapitre premier: Principe

Art. 1 Principes

¹ Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 64 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN) pour la période du 1^{er} mai 1995 au 31 décembre 1997. Ces dispositions garantissent à tous les travailleurs assurés les mêmes droits aux prestations en cas de maladie.

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

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

Chapitre 2: Conditions que doit remplir chaque contrat d'assurance

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

¹ L'indemnité journalière s'élève à 80% du salaire perdu à partir du 2^e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 al. 1 du présent mémento).

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

³ Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond au $\frac{1}{365}$ du gain annuel.

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

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

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

Art. 3 Début des prestations d'assurance

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

Art. 4 Jour de carence

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

Art. 5 Durée des prestations d'assurance

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

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

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

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

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

Années de service dans l'entreprise Durée des prestations

jusqu'à 10 ans	90 jours
plus de 10 ans	120 jours
plus de 15 ans	150 jours
plus de 20 ans	180 jours

Art. 6 Admission dans l'assurance

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

² L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Art. 7 Réserves d'assurance

¹ Dans *l'assurance sociale*, les assurés doivent être informés par écrit par la caisse maladie et avec mention de leur droit à intenter une action sur d'éventuelles réserves.

² Dans *l'assurance maladie privée*, l'assuré doit être informé par écrit par la compagnie d'assurance dès le début du travail que les maladies qui ont déjà nécessité un traitement antérieur sont indemnisées uniquement sur la base d'un barème établi conformément à l'obligation de l'employeur de payer le salaire.

³ Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après:

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CN	Durée maximum des prestations par cas de maladie
---	--

jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

⁴ La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Art. 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint:

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées;**
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu;**
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.**

Art. 9 Passage dans une autre assurance

¹ L'assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance:

- a) dans l'assurance sociale, l'assuré doit être informé par la caisse maladie par écrit et avec mention sur les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie;
- b) dans l'assurance maladie privée, l'assuré doit être informé par la compagnie d'assurance par écrit et avec mention sur les conditions générales d'assurance concernant ses droits de passage dans l'assurance privée. D'autres formes d'orientation concernant le passage dans une autre assurance durant les relations de travail sont possibles (le fardeau de la preuve incombe à l'employeur).

² Dans les cas mentionnés à l'art. 8 let. a et b du présent mémento, l'assuré peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organisme gérant l'assurance collective. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle. L'indemnité journalière assurée dans l'assurance individuelle peut au maximum être égale au dernier salaire assuré avant le passage dans une autre assurance.

³ Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective d'indemnité journalière, conformément à la CCT, l'al. 2 du présent article est applicable. Une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières en cas de maladie incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés. Dans ce cas, l'assuré ne bénéficie pas du droit de passage de l'al. 2 du présent article.

⁴ Le délai d'attente ne doit pas dépasser un jour. Exception: en cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31^e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

Art. 10 Champ d'application local

¹ L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

² Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

³ En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.

⁴ Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Art. 11 Disposition finale

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance, les statuts et les règlements de l'assureur sont applicables.

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'art. 67 CN

(barème indicatif)

Age AS*	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

Convention complémentaire pour les travaux souterrains («convention pour les travaux souterrains»)

du 13 février 1998⁴⁵

Vu les art. 4, 32 al. 1 et 58 CN, les parties contractantes de la CN pour le secteur principal de la construction concluent la présente convention complémentaire valable pour tous les travaux souterrains:

Chapitre 1: Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète.

Art. 2 **Champ d'application**

Cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers soumis à la CN et **qui exécutent des travaux souterrains**⁴⁶. Les parties contractantes de la CN peuvent étendre la présente convention à d'autres chantiers de travaux souterrains.

Art. 3 Extension du champ d'application

La procédure d'extension s'aligne sur les dispositions de la CN.

Art. 4 Respect des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux souterrains, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire.

Chapitre 2: Application, observation, contrôle et Commission Professionnelle Paritaire

Art. 5 **Principe**

Les parties contractantes respectivement la Commission Professionnelle Paritaire pour les Travaux Souterrains (CPPTS) sont compétentes pour

⁴⁵ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

⁴⁶ Définition de «travaux souterrains» à l'art. 58 al. 2 CN.

l'application, l'observation et le contrôle de l'application de la présente convention.

Art. 6 Mise sur pied de la CPPTS et tâches

¹ Dans le but d'appliquer, d'observer et de contrôler l'application de la présente convention, les parties contractantes mettent sur pied une commission professionnelle paritaire spéciale. Elle se compose au maximum de cinq représentants de l'organisation des employeurs et de cinq représentants des organisations des travailleurs signataires de la présente convention.

² Au sens de l'art. 357b al. 1 let. c CO, la CPPTS a le droit en commun de faire appliquer des peines conventionnelles à l'encontre des employeurs et des travailleurs. Celle-ci peut déléguer des activités de contrôle aux commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction.

³ Les tâches de la CPPTS s'alignent sur celles prévues aux art. 75 ss CN, ainsi que sur celles prévues dans la convention sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5) et de la convention relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6).

Art. 7 Tribunal arbitral

Dans le cas où la CPPTS ne peut se mettre d'accord, la divergence peut être portée devant le Tribunal arbitral suisse (art. 14 ss CN) au sens des dispositions de la CN. Le tribunal tranche sans appel.

Art. 8 Durée annuelle du travail

¹ Les durées annuelles maxima du travail s'alignent sur celles prévues à l'art. 24 CN; la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée selon les prescriptions des art. 25ss CN et plus particulièrement de l'art. 32 CN et de la loi sur le travail, sous réserve de l'art. 9 de la présente convention (plans de travail par équipes).

² Les calendriers de la durée du travail sur les chantiers sont fixés, respectivement refixés chaque année, par les entreprises et doivent être portés à la connaissance de la CPPTS à temps avant le début des travaux, respectivement renouvelés chaque année. En cas d'absence d'un calendrier de la durée du travail, la CPPTS fixe pour le chantier concerné un calendrier en se basant sur l'art. 9 de la présente convention.

³ La durée du travail sur les chantiers souterrains est composée de la durée du travail sur le lieu du chantier et d'une éventuelle pause sur place au cas où un retour au portail au milieu de la durée de l'équipe n'est pas possible ou pas prévu.

Art. 9 Travail par équipes

1 Pour autant qu'il ne soit pas possible de faire autrement pour des raisons techniques ou économiques, le travail par équipes est autorisé. Les dispositions de la CN et de la loi sur le travail⁴⁷ sont à respecter.

2 Pour la fixation des plans d'équipes sur chaque chantier, on peut se référer aux plans d'équipes qui figurent à titre de modèle à l'annexe 1 de la présente convention. Les plans d'équipes fixés par les entreprises sont à communiquer à la CPPTS; cette dernière peut faire une opposition motivée lors de plans d'équipes démesurés et les rejeter.

Art. 10 Temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail

1 Le «temps de déplacement de l'entrée du tunnel à la place de travail» doit être rémunéré au salaire de base, éventuellement avec le temps de déplacement de l'art. 54 CN.

2 Le total des heures annuelles de travail peut être augmenté du total des temps de déplacement de l'entrée du tunnel au lieu de travail, mais au maximum jusqu'au total de 2300 heures par année (temps de déplacement et de travail cumulés).

Art. 11 Lieu de rassemblement

Le lieu de rassemblement au sens de l'art. 54 CN (temps de voyage) équivaut en règle générale à l'emplacement des camps de base ou des logements du chantier des travaux souterrains. Si la durée du trajet quotidien jusqu'au portail du tunnel est de plus de 30 minutes, il doit être rémunéré de manière analogue à l'art. 54 CN.

Art. 12 Suppléments, allocations

Les travailleurs qui sont engagés en équipes ou en travail continu bénéficient des suppléments et allocations prévus aux art. 56, respectivement 58 et 59 CN.

Art. 13 Salaires de base

Pour tous les chantiers de travaux souterrains soumis à la présente convention, au minimum les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone bleue (1998, zone 4), au sens de l'art. 41 CN sont applicables.

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20

⁴⁷ Art. 23 ss LTr ainsi que les ordonnances d'application OLT 1 et OLT 2

dès le

1.1.99:

Zone Bleu 5000/27.90 4520/25.05 4320/24.00 3975/22.00 3510/19.50

Chapitre 3: Dispositions finales

Art. 14 Durée de la convention

¹ La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN et remplace la convention complémentaire pour les travaux souterrains du 20 décembre 1994. Elle a fondamentalement une durée de validité équivalente à celle de la CN; demeure réservé l'al. 3 du présent article.

² Les parties contractantes de la CN peuvent convenir de modifications ou d'adaptations de la présente convention au cours de la durée de sa validité.

³ La SSE d'une part, et/ou les organisations de travailleurs signataires d'autre part, peuvent résilier la présente convention pour la fin d'une année civile moyennant un délai de résiliation de trois mois.

Convention complémentaire «Travaux spéciaux du génie civil»

du 13 février 1998⁴⁸

Les parties contractantes de la CN, s'appuyant sur les art. 4 et 32 al. 1 CN, concluent pour tous les travaux spéciaux du génie civil la convention complémentaire suivante:

1. Généralités

Art. 1 Position par rapport à la CN

Au sens d'une CCT, la présente convention complémentaire, selon l'art. 9 CN, fait partie intégrante de la CN et la complète; en cas de doute, cette convention prime la CN.

Art. 2 Champ d'application

¹ *Territorial – genre d'entreprise:* cette convention s'applique à toutes les entreprises et chantiers qui effectuent principalement – dans le champ d'application de la CN ou qui possèdent un département spécial pour de telles tâches – des travaux spéciaux du génie civil tels que sondages, drains, sondages spéciaux, ancrages, pieux spéciaux, pieux forés, parois moulées, palplanches, travaux de battage, injections, jetting, rabattement de nappes, puits filtrants.

² *Personnel:* cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés des entreprises précitées au sens de l'alinéa 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier:

- a) les chefs d'équipe (auparavant maître foreur II),
- b) les foreurs, mécaniciens, serruriers, conducteurs de gros engins tels qu'excavateurs, conducteurs de petits engins, personnel auxiliaire.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres en travaux spéciaux de fondation (auparavant maître foreur I).

³ *Extension du champ d'application:* l'extension du champ d'application s'aligne sur la CN 2000.

Art. 3 Respect général des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux

⁴⁸ Remplace la convention du 26 mars 1997.

spéciaux du génie civil, entreprises non-membres de la SSE et étrangères, ainsi que les sous-traitants ou les entreprises de travail temporaire

Art. 4 Application

¹ La commission professionnelle paritaire locale est compétente pour l'application, l'observation et le contrôle de l'application de cette convention paritaire sur le chantier (lieu de la prestation). Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

² La commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS) est compétente, en dérogation de l'al. 1 de cet article, pour les travaux exécutés en rapport avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN 2000. Elle peut faire appel à un expert désigné par les parties contractantes de cette convention complémentaire pour un conseil professionnel.

2. Au niveau matériel

Art. 5 Durée du travail

¹ Les dispositions de la CN sont applicables.

² Le calendrier de la durée du travail pour un chantier particulier est déterminé par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Le calendrier de la durée du travail doit, assez tôt avant le début des travaux, être déposé, respectivement soumis pour renouvellement chaque année auprès:

- a) de la commission professionnelle paritaire locale au lieu du chantier ou
- b) de la commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains, pour autant qu'il s'agisse de travaux en relation avec des travaux souterrains au sens de l'annexe 12 à la CN 2000.

Art. 6 Classes de salaire et salaires de zone

¹ En complément de l'art. 42 CN, le personnel foreur est réparti dans les classes de salaire suivantes:

Classes de salaire	Conditions
CE (Chef d'équipe)	Chef d'équipe (auparavant maître foreur II), qui a suivi une école de chef d'équipe pour les travaux spéciaux du génie civil ou qui est considéré comme tel par l'employeur;
Q (Ouvrier qualifié en possession d'un certificat professionnel)	Foreur spécialisé, mécanicien, serrurier, etc.;

A (Ouvrier qualifié)	<p>Spécialiste qualifié pour les travaux de forage, conducteurs d'engins</p> <p>1. en possession d'un certificat ou</p> <p>2. nommé comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.</p>
B (Travailleur avec connaissances professionnelles)	<p>Manœuvre spécialisé avec connaissances professionnelles, conducteurs de petits engins, tel que conducteur d'un dumper, etc., qui, du fait de sa bonne qualification, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.</p>
C (Travailleur sans connaissance professionnelle) (débutant, auxiliaire)	<p>Manœuvre spécialisé sans connaissance professionnelle</p>

² Pour tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire, les salaires de base (salaires mensuels et salaires horaires) de la zone bleue au sens de l'art. 41 CN 2000 sont au minimum applicables:

	CE mois/h.	Q mois/h.	A mois/h.	B mois/h.	C mois/h.
Zone 4 dès le 1.1.99:	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zone Bleu	5000/27.90	4520/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50

Art. 7 Suppléments de salaires

¹ *Travail du samedi*: le supplément suivant est payé pour le travail effectué le samedi, pour autant qu'il ne s'agisse pas de rattrapage de jours de congés:

- a) 05.00 (été) respectivement 06.00 heures 50%,
(hiver) jusqu'à 17.00 heures
- b) dès 17.00 heures 100%.

² *Travail du dimanche et travail lors de jours fériés légaux*: pour le travail du dimanche (jusqu'au lundi, 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver) ou le travail effectué lors de jours fériés légalement reconnus, à

l'exclusion cependant des jours fériés locaux, un supplément de 100% est payé.

³ Heures de surveillance lors du pompage: sous réserve de l'al. 2 du présent article, aucun supplément n'est payé pour les heures de surveillance lors du pompage.

Art. 8 Remboursement des frais lors de déplacement, heures de voyage

¹ Principe: les dispositions de la CN sont valables, sous réserve des dispositions suivantes:

² Remboursement des frais si le retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible: lorsqu'un retour journalier au lieu d'engagement n'est pas possible, l'indemnité, respectivement le remboursement des frais s'élève à:

- a) **Fr. 70.–** par jour de travail en cas d'hébergement à l'hôtel, l'auberge, etc.;
- b) **Fr. 37.50** par jour de travail en cas d'hébergement gratuit dans une baraque, roulotte, etc., avec cantine ou possibilité de cuisiner;
- c) **remboursement des frais des moyens de transport publics (billet de 2^e classe) entre le lieu de travail et le lieu d'engagement pour chaque week-end, sous réserve des dispositions de la lettre d du présent alinéa;**
- d) **si le voyage pour le congé n'a pas lieu, les indemnités sont bonifiées pour ces jours de congé de la même façon que pour les jours de travail. Lors du retour hebdomadaire sur le lieu d'engagement, le temps de voyage indiqué par l'horaire pour l'aller et le retour dépassant trois heures est bonifié comme temps de travail (sans suppléments).**

³ Remboursement des frais lors d'un retour journalier au lieu d'engagement: pour autant qu'un retour journalier au lieu d'engagement soit possible, l'indemnité (indemnité forfaitaire pour le repas de midi) est de Fr. 12.50 par jour de travail.

⁴ Remboursement des frais effectifs: si un travailleur fait valoir que ses indemnités au cours d'un mois ne couvrent pas les dépenses pour passer la nuit et manger et le prouve au moyen de factures, les frais supplémentaires lui sont bonifiés, à condition qu'il n'y ait pas eu de possibilité acceptable pour un hébergement et une nourriture meilleur marché.

Art. 9 Jours fériés

¹ Jours fériés donnant droit à une indemnité: en application de l'art. 38 CN, les jours fériés donnant droit à une indemnité sont ceux de la réglementation valable sur le lieu du chantier.

² Indemnité forfaitaire: les entreprises ont la possibilité, à la place de payer les jours fériés selon l'al. 1 du présent article, de verser une indemnité forfaitaire de trois pour-cent de salaire (3%). L'indemnisation pour la perte de salaire lors de jours fériés légaux est ainsi entièrement compensée.

3. Dispositions finales

Art. 10 Durée de la convention

¹ *Entrée en vigueur*: cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN et a en principe la même durée que celle-ci, sous réserve de l'al. 3 du présent article.

² *Modifications*: des changements éventuels ou des modifications de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN ainsi que par l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil.

³ *Résiliation*: cette convention complémentaire peut être résiliée en respectant un délai de dédite de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs conjointement avec l'Association suisse des entreprises de travaux spéciaux du génie civil d'une part et/ou d'autre part, par les organisations de travailleurs, parties contractantes de la présente convention.

Convention complémentaire «Charpenterie»

du 19 décembre 1997/13 février 1998

La Société suisse des maîtres charpentiers, groupe professionnel de la Société Suisse des Entrepreneurs, avec l'assentiment de la Société Suisse des Entrepreneurs, conclut avec les organisations de travailleurs de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN 2000), pour la charpenterie, la convention complémentaire suivante à la CN 2000, qui fait partie intégrante de la CN 2000:

1. En général

Art. 1 Position par rapport à la CN

En tant que convention collective de travail, cette convention complémentaire fait partie intégrante de la CN et la complète au sens de l'art. 9 CN 2000. Pour autant que cette convention complémentaire ne contienne pas de réglementation spéciale, la CN, respectivement la convention collective de travail locale correspondante est applicable.

Art. 2 Champ d'application

¹ *Du point de vue territorial et du genre d'entreprise:* cette convention complémentaire s'applique territorialement à toutes les entreprises et à tous les chantiers au sens de l'art. 1 al. 2 CN 2000. **Au niveau de l'entreprise, la présente convention complémentaire est valable pour toutes les entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux de charpenterie** au sens de l'art. 2 CN 2000 (en ce qui concerne les différentes activités, voir l'annexe au procès-verbal additionnel de l'art. 2 CN 2000, annexe 1).

² *Du point de vue personnel:* **cette convention complémentaire s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises citées à l'al. 1 du présent article (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), qui sont occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de charpenterie. Cela concerne en particulier:**

- a) le chef d'équipe charpentier,
- b) le charpentier ainsi que les métiers apparentés du bois,
- c) le travailleur de la charpenterie,
- d) l'aide charpentier.

Cette convention complémentaire ne s'applique pas aux contremaîtres charpentiers, techniciens de la construction en bois, etc.

³ *Extension du champ d'application:* la procédure d'extension s'aligne sur les dispositions de la CN.

Art. 3 Respect général des dispositions

Les parties contractantes font en sorte que les dispositions de la CN et de la présente convention soient signées et respectées par les entreprises effectuant des travaux de charpenterie, entreprises non-membres de la Société Suisse des Entrepreneurs, respectivement de la Société suisse des maîtres charpentiers et étrangères, ainsi que les sous-traitants et les entreprises de travail temporaire.

Art. 4 Application

Pour l'application, l'observation et le contrôle de la présente convention, les dispositions de la CN s'appliquent.

2. Dispositions normatives

Art. 5 Durée du travail et temps de voyage

¹ Les dispositions de la CN 2000 concernant la durée du travail sont applicables, sous réserve de réglementations divergentes au sens des al. 3 à 5 du présent article.

² Le calendrier de la durée du travail pour un chantier pris séparément est établi par l'entreprise ou éventuellement par le consortium. Il doit être adressé assez tôt avant le début des travaux, respectivement renouvelé chaque année à temps auprès de la commission professionnelle paritaire locale du lieu du chantier; le calendrier de la durée du travail doit également être communiqué à la commission professionnelle paritaire compétente au siège de l'entreprise.

³ Pour autant que les travailleurs touchés de l'entreprise, soumis à la CN ou d'un département de l'entreprise indépendant au niveau de l'organisation l'acceptent par écrit, le temps de voyage peut être intégré dans la durée du travail avec la possibilité d'une augmentation du total des heures annuelles de 65 heures sans augmentation du salaire total, c'est-à-dire sans augmentation du salaire mensuel. Ce changement doit être communiqué à la commission professionnelle paritaire au siège de l'entreprise.

⁴ Le total des heures de travail déterminant est de 2112 heures par année (40,5 heures par semaine) dans les grandes villes et leur agglomération, respectivement 2138 heures par année dans les autres régions (41 heures par semaine).

⁵ Un dépassement ou une diminution des heures prévues selon le calendrier de la durée du travail déterminant est autorisé sous réserve du respect de la loi sur le travail; ce supplément ou cette diminution d'heures s'appelle «heures variables» et est compensé par un congé de même durée. La totalité des heures variables ne doit pas dépasser 10 heures par mois, c'est-à-dire que 10 heures variables au maximum peuvent être reportées sur le mois suivant. Les heures variables doivent être mentionnées sur le décompte mensuel de salaire et compensées par un congé de même durée au cours des trois prochains mois.

Art. 6 Classes de salaire et zones de salaire

¹ *Classes de salaire: en complément de l'art. 42 CN, le personnel de charpenterie est réparti dans les classes de salaire suivantes:*

Classes de salaire	Conditions
Z1 (chef d'équipe charpentier) Z2 (charpentier)	Formation de chef d'équipe terminée Apprentissage terminé (apprentissage de charpentier ainsi que métiers apparentés du bois)
Z3 (travailleur de la charpenterie)	Pas de formation spécifique en charpenterie
Z4 (aide charpentier)	Manceuvre

Les entreprises qui désirent appliquer la classe de salaire Z4 (aide charpentier), doivent déposer une demande fondée à la commission professionnelle paritaire compétente. L'entreprise qui présente la demande doit apporter la preuve qu'elle est dans un rapport de concurrence avec une entreprise de l'industrie du bois.

² *Salaire de base: en dérogation à l'art. 41 CN, les salaires de base suivants (salaires mensuels et salaires horaires) sont valables au minimum pour toutes les entreprises et tous les chantiers soumis à la présente convention complémentaire:*

	Zone I (orange) (en francs par mois, sans part de 13 ^e mois de salaire)	Zone II (brun)	Zone III (jaune)
Z1 (chef d'équipe charpentier)	5210.-	4970.-	4730.-
Z2 (charpentier)	4580.-	4480.-	4410.-
Z3 (travailleur de charpenterie)	3615.-	3580.-	3520.-
Z4 (aide charpentier)	3250.-	3200.-	3150.-

Les travailleurs qui, lors de l'entrée en vigueur de la CN 2000, respectivement de cette convention complémentaire étaient incorporés dans une des anciennes classes de salaire A, B ou C au sens de l'art. 42 CN 2000 et qui continuent de travailler dans la même entreprise ainsi que dans la même fonction après l'entrée en vigueur de la présente convention complémentaire, conservent jusqu'au 31 décembre 1999 leur classe de salaire ainsi que la même intégration dans la zone de salaire (art. 41 CN 95/97 en relation avec l'annexe 9 CN 95/97).

³ *Travailleurs après apprentissage: les accords salariaux suivants peuvent être passés avec les travailleurs après apprentissage pour les trois premières années après la fin de l'apprentissage réussi, sans autres conditions:*

- a) dans la 1^{re} année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 20%,
- b) dans la 2^e année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 15%,
- c) dans la 3^e année après l'apprentissage, salaire de base de la zone correspondante Z2 moins 10%.

3. Dispositions finales

Art. 7 Durée de la convention

¹ *Entrée en vigueur*: cette convention complémentaire entre en vigueur en même temps que la CN 2000. Elle a en principe la même durée que la CN 2000 sous réserve de l'al. 3 du présent article.

² *Changements*: d'éventuels changements ou adaptations de cette convention complémentaire peuvent être convenus pendant sa durée par les parties contractantes de la CN et la Société suisse des maîtres charpentiers.

³ *Résiliation*: cette convention complémentaire peut être dénoncée, en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'une année par la Société Suisse des Entrepreneurs avec la Société suisse des maîtres charpentiers d'une part et/ou d'autre part par les organisations de travailleurs participant à cette convention complémentaire.

Annexe

à la convention complémentaire «Charpenterie» (annexe 14)

Répartition géographique des zones de salaire au sens de l'art. 6 al. 2

Sections	Zone I (orange)	Zone II (brun)	Zone III (jaune)
Appenzell AI/AR			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		Fr. 4970.–	
Z2 (charpentier)			Fr. 4410.–
Z3 (travailleur de charpenterie)			Fr. 3520.–
Z4 (aide charpentier)			Fr. 3150.–
Oberaargau			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		Fr. 4970.–	
Z2 (charpentier)		Fr. 4480.–	
Z3 (travailleur de charpenterie)		Fr. 3580.–	
Z4 (aide charpentier)		Fr. 3200.–	
Emmental et région de la Société des maîtres-charpentiers du Rheintal			
Z1 (chef d'équipe charpentier)			Fr. 4730.–
Z2 (charpentier)			Fr. 4410.–
Z3 (travailleur de charpenterie)			Fr. 3520.–

Sections	Zone I (orange)	Zone II (brun)	Zone III (jaune)
Z4 (aide charpentier)			Fr. 3150.-
Bâle			
Z1 (chef d'équipe charpentier)	Fr. 5210.-		
Z2 (charpentier)	Fr. 4580.-		
Z3 (travailleur de charpenterie)	Fr. 3615.-		
Z4 (aide charpentier)	Fr. 3250.-		
Toutes les autres sections soumises à la CN			
Z1 (chef d'équipe charpentier)		Fr. 4970.-	
Z2 (charpentier)		Fr. 4480.-	
Z3 (travailleur de charpenterie)		Fr. 3580.-	
Z4 (aide charpentier)		Fr. 3200.-	

Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q

(Valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000)

En application des art. 3 al. 1 et 42 al. 2 CN, la CPPS fixe ce qui suit pour la classification dans les classes de salaire A et Q:

1. Classe de salaire A (ouvrier qualifié de la construction)

Le catalogue au sens de l'art. 42 al. 2 CN comprend, pour le travailleur étant en possession d'un certificat de cours, les formations suivantes:

- 1.1 Travailleur ayant obtenu l'attestation officielle d'une formation élémentaire dans le secteur principal de la construction au sens de l'art. 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr);**
- 1.2 Machiniste avec le certificat final selon le règlement d'examen des conducteurs de machines de chantier du 15 août 1988 (y compris les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud);**
- 1.3 Travailleur désigné par l'employeur pour suivre les cours pour saisonniers en Espagne, Portugal et ex-Yougoslavie et ayant obtenu le certificat final⁴⁹ ;**
- 1.4 Travailleur ayant suivi les cours de base de coffrage et de travaux en béton, de travaux de canalisation, puits et regards et de maçonnerie de briques (cours nos 2311, 2313, 2331 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE;**
- 1.5 Travailleur ayant passé avec succès les examens de formation de conducteur de grue du Centre de formation de la SSE;**
- 1.6 Travailleur ayant suivi les cinq cours pour constructeurs de routes (cours nos 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 du programme de cours du Centre de formation de la SSE) et ayant obtenu l'attestation du Centre de formation de la SSE;**
- 1.7 Travailleur ayant suivi les cours de base 1 + 2 de l'Association Suisse des Entreprises de Forage et de Sciage de Béton (ASFS) selon l'ancien programme de formation, respectivement le travailleur ayant suivi les cours de base 1 à 3 selon le nouveau programme de formation de juillet 1997;**
- 1.8 Travailleur ayant fréquenté le cours⁵⁰ «maçons-frontaliers SIB-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) du «Progetto frontalieri dell'Edilizia»**

⁴⁹ Une sélection minutieuse de saisonniers aptes à suivre des cours de formation à l'étranger facilite la mise sur pied de tels cours et aboutit à de meilleurs résultats. L'inscription s'effectue par l'employeur sur la base d'un accord réciproque entre l'employeur et le travailleur.

⁵⁰ Selon la pratique constante de la CPPS sur la classification dans la classe de salaire A, l'employeur doit donner son accord au travailleur pour la fréquentation du cours.

organisé après le 8 septembre 1994, avec confirmation de l'Office de la formation professionnelle du canton du Tessin.

2. Classe de salaire Q (ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel)
 - 2.1 Formations professionnelles des métiers de la construction selon l'OFPT Travailleur ayant un Certificat Fédéral de Capacité (CFC) et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité) dans les métiers suivants:
 - maçon
 - charpentier
 - constructeur de routes
 - paveur
 - foreur
 - tailleur de pierre/marbrier
 - 2.2 Formations professionnelles selon l'OFPT exercées dans le cadre des ateliers d'entreprises du secteur principal de la construction pour autant que ces derniers soient soumis à la CN. Travailleur ayant un CFC et une activité de 3 ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage compte comme activité), pour autant que le métier appris soit exercé dans l'entreprise de construction.
Par exemple:
 - mécanicien-électricien
 - mécanicien
 - serrurier-tuyauteur
 - conducteur de camion
 - menuisier
 - 2.3 Travailleur ayant un CFC selon 2.1 et 2.2 du présent catalogue après un apprentissage complémentaire et ayant une activité de 3 ans sur des chantiers suisses.
 - 2.4 Travailleur ayant un certificat de capacité professionnelle étranger: voir le mémento pour la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers de la CPPS (annexe 14 à ce catalogue).
 - 2.5 Travailleur ayant une attestation professionnelle de «scieur de béton» au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 11 mai 1992.
 - 2.6 Travailleur ayant une attestation professionnelle de «chef monteur en échafaudage» au sens du règlement sur l'exécution de l'examen professionnel du 10 août 1992.

Ce catalogue remplace celui du 1^{er} mai 1995; il est valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000.

Commission Professionnelle Paritaire Suisse:	
Le président	Le vice-président
M. Buchs	H. Pletscher
Un membre	Le secrétaire
P. Scola	M. Felber

Mémento relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité

(Valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000)

- 1. Critères de reconnaissance pour la classification à la classe de salaire Q**
 - **durée de formation de 3 ans,**
 - **une partie théorique/scolaire et pratique ont dû être suivies,**
 - **la formation s'est terminée par un examen reconnu du droit public.**
- 2. Qualifications existantes reconnues équivalentes**
 - 2.1 Allemagne/Autriche**
 - **la formation dans un métier du secteur principal de la construction est équivalente.**
 - 2.2 Italie**
 - **le certificat de la «Scuola tecnica» et une année de pratique sur les chantiers suisses est équivalent.**
 - 2.3 Danemark**
 - **le certificat de fin d'apprentissage de maçon (Murerfagets Faelle-sudvalg) du Ministère de l'Education est équivalent.**
- 3. Procédure en cas de doute**

Dans les cas où la formation et la pratique sont douteuses, respectivement lorsqu'un certificat d'un autre pays est présenté, nous vous recommandons la procédure suivante:

 - exiger une copie du certificat ainsi qu'une traduction authentifiée (à procurer par le travailleur),
 - selon possibilité, demander les règlements de formation et d'examen, éventuellement les objectifs d'enseignement et le plan horaire, etc. (à procurer par le travailleur),
 - remettre les documents à l'OFDE, Division de la formation professionnelle, Bundesgasse 8, 3000 Berne et demander un jugement d'équivalence.

Ce mémento remplace celui du 1^{er} mai 1995; il est valable dès l'entrée en vigueur de la CN 2000.

Commission Professionnelle Paritaire Suisse:

Le président	Le vice-président
M. Buchs	H. Pletscher
Un membre	Le secrétaire
P. Scola	M. Felber

Cinquième partie: Adresses des commissions professionnelles paritaires

Commissions professionnelles paritaires locales du secteur principal de la construction (état février 1998)

Liste des commissions professionnelles paritaires du secteur principal de la construction de Suisse (CPP)

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
AG	Paritätische Berufskommission des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI	Paritätische Berufskommission beider Appenzell	Wiesenrain 77 9103 Schwellbrunn	071/352 22 77
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40 061/821 75 44
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumeingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90 061/272 04 14
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission professionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmen-tal	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle paritaire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstr. 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission professionnelle paritaire du canton de Fribourg	29, rte A. Piller case postale 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
JU	Commission professionnelle paritaire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission professionnelle paritaire du canton de Neuchâtel	28, rue de Tivoli 2003 Neuchâtel	032/730 28 80 032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission des Kantons Schaffhausen	Windeggerstr. 10 8203 Schaffhausen	052/624 97 21 052/624 17 83

Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
SO	Paritätische Berufskommission des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Stadt St. Gallen	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
SG	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Etzel und Linth	Ziegelh�ttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission Rheintal	c/o Niederer AG St�stlenstrasse 6 9450 Altstätten	071/755 26 15 071/755 38 15
SG	Paritätische Berufskommission Rorschach	c/o Pedrotti Fischer AG Kirchstrasse 20 9401 Rorschach	071/841 27 19 071/841 27 07
SG	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Sargans-Werdenberg	Ziegelh�ttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Wil-Toggenburg-Gossau	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
TI	Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile	casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser-Str. 23 a, Postfach 70 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
VS	Commission professionnelle paritaire du canton du Valais	11, Rue de l'Avenir Case postale 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
VD	Commission professionnelle paritaire du canton de Vaud	Riond Bosson Case postale p.a. FVE 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
LU	Paritätische Berufskommission Luzern	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
OW	Paritätische Berufskommission Ob- und Nidwalden	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
NW	Paritätische Berufskommission des Kantons Schwyz	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission des Kantons Zug	Postfach 2268 6022 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
LU	Paritätische Berufskommission Hoch- und Tiefbaugewerbe	Tribschenstrasse 9 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Zürich	Sempacherstr. 15 8032 Zürich	01/381 64 11 01/381 64 08
CH	Schweizerische Paritätische Berufskommission	Weinbergstrasse 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 71 01/258 83 44

Commissions professionnelles paritaires nationales

(art. 13 CN 2000/ CCT pour les travaux souterrains [annexe 12 à la CN 2000])

Canton	Commission	Rue, NPA, localité	Tél./Fax
CH	Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains (CPPTS)	Weinbergstr. 49 Case postale 8035 Zurich	01/258 82 96 01/258 83 35
CH	Commission professionnelle paritaire suisse (CPPS)	Weinbergstr. 49 Case postale 8035 Zurich	01/258 82 71 01/258 83 44

40206