

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

du 16 décembre 2013

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conclue le 1^{er} juillet 2013, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Genève, Vaud et Valais.

² Les dispositions contractuelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises d'installation, de réparation et de services intervenant dans le second-œuvre dans les domaines suivants:

- a. Ferblanterie/enveloppe du bâtiment;
- b. Installations sanitaires incluant les canalisations et conduites industrielles;
- c. Chauffage;
- d. Climatisation/froid;
- e. Ventilation;
- f. Assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 220 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.

¹ RS 221.215.311

Sont exceptées les entreprises de fabrication et de commerce dans la mesure où la livraison, le montage et la maintenance se limitent exclusivement à des composants et produits réalisés par ces entreprises ainsi que les entreprises de froid artisanales.

Sont en outre exceptés:

- a. Les membres de la famille des employeurs;
- b. Les cadres supérieurs à partir du niveau chef de division/chef du montage auxquels du personnel est subordonné ou qui assument des fonctions directoriales;
- c. Le personnel commercial;
- d. Les salarié(e)s affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul.

Sont applicables aux apprentis ayant commencé leur apprentissage à partir de 2014 les articles suivants de la CCT: art. 25 (temps de travail), art. 31 (jours fériés), art. 34 (indemnisation des absences) et art. 40 (allocation de fin d'année).

³ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 20). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

¹ Les arrêtés du Conseil fédéral du 20 octobre 2009, du 10 janvier 2011, du 22 mars 2011, du 6 février 2012, du 13 décembre 2012 et du 23 avril 2013⁴ étendant le champ d'application de la convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment sont abrogés.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

⁴ FF 2009 7231, 2011 1295 3349, 2012 1323 9021, 2013 2765

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} février 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2018.

16 décembre 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment

conclue le 1^{er} juillet 2013

entre

l'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec),
d'une part

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 4 Coopération et obligation de paix

4.11 Les parties signataires conviennent, dans l'esprit de l'art. 357b du CO, d'avoir le droit en commun d'exiger l'observation de la CCT de la part des employeurs et des salarié-e-s concernés. Ils bénéficient, pour faire valoir ce droit, de l'appui de la CPN et des organes désignés par celle-ci.

Art. 6 Conventions d'entreprises

6.1 Les entreprises disposant d'une représentation de salarié-e-s élue par ces derniers ... peuvent négocier des solutions différant ... sur les points suivants. Ces conventions d'entreprises doivent être équivalentes à la CCT du point de vue matériel. Les solutions négociées sur le plan interne sont à consigner par écrit, à signer par la direction et la représentation des salarié-e-s et à remettre à tous les salarié-e-s soumis.

- a) Service de piquet (art. 43 CCT)
- b) ...
- c) ...
- d) Règlement sur les frais/trajet du travail (art. ...44 CCT)
- e) ...

6.2 ... Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des salarié-e-s ne parviennent pas à s'entendre.

Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation

9.4 A l'intérieur de l'entreprise

Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. ...

Art. 10 Commission paritaire (CP)

10.2 Les Commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

- a) ...
- b) assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et les poursuites) des contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base selon les directives de la CPN;
- c) ...
- d) ...
- e) exécuter les contrôles de comptabilité des salaires et des chantiers selon les directives écrites de la CPN;
- f) assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la CPN;
- g) fixer et encaisser le montant des coûts de contrôle, ... , des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
- h) encourager la formation continue;
- i) appliquer les mesures en faveur de la sécurité au travail;
- k) statuer dans des cas particuliers sur le non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT et les directives de la CPN selon l'art. 11.4 let. h) CCT;
- l) ...

10.3 En vertu des art. 11.4 let. a), b), e), f), g), h), i) et k) de la CCT, les commissions paritaires sont habilitées à prendre en leur propre nom toutes les mesures nécessaires à l'application et à l'exécution de la CCT, y-compris une représentation devant les tribunaux à condition d'en avoir obtenu le pouvoir par la CPN soit à titre général soit dans des cas particuliers.

10.4 A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.

10.5 Il est, en outre, possible de faire appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats de travail individuels. Ces demandes de conciliation sont à soumettre par écrit et dûment motivées au président ou au secrétariat de la CP.

Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)

- 11.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une Commission paritaire nationale (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss du Code civil et de l'art. 357b du Code des obligations. Le siège de cette commission se trouve à Berne.
- 11.4 Compétences de la CPN:
- a) application et exécution de la présente CCT;
 - b) ...
 - c) encouragement de la formation continue;
 - d) prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
 - e) ...
 - f) ...
 - g) choix des organes chargés de l'encaissement et de la facturation (perception, gestion, rappels et poursuites) pour les contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base;
 - h) décision, dans des cas particuliers, au sujet du non-respect du salaire minimal selon l'art. 39.2 CCT;
 - i) émission de directives organisationnelles et administratives pour les Commissions paritaires en matière de facturation des contributions aux frais d'exécution et de la cotisation de base;
 - k) ...
 - l) fixation et encaissement des frais de contrôle, ... , des frais de procédure et des amendes conventionnelles;
 - m) évaluation du contrat d'adhésion d'un employeur à la CCT;
 - n) ...
 - o) ...
- 11.5 La CPN est autorisée, en cas de soupçons, à procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.
- 11.7 La décision concernant
- a) l'exécution de contrôles des registres des salaires, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;
 - b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO incombe à la commission CPN constituée d'un représentant élu des employeurs et des salarié-e-s respectivement.

Les recours contre les décisions de la commission CPN demeurent réservés à la voie de droit ordinaire.

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

a) Infractions des employeurs

- 13.1 ... Si un contrôle de comptabilité révèle des violations de la CCT, les frais de contrôle, les frais de procédure et une amende conventionnelle seront infligés à l'entreprise, par décision de la commission CPN ou de la CP.
- 13.3 Les frais selon l'art. 13.1 CCT infligés par la commission CPN ou la CP sont payables au Fonds de la CPN ou de la CP dans les 30 jours suivant la notification de la décision. Le montant des peines conventionnelles sera crédité au Fonds de la CPN.

b) Infractions des salarié(e)s

- 13.4 Les salarié-e-s violant la convention collective de travail peuvent être sanctionnés d'une amende conventionnelle.
- 13.5 La commission CPN ou la CP est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN ou de la CP dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.
- 13.6 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 13.13 CCT.

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

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

Contribution aux frais d'exécution et cotisation de base, sûretés

Art. 20 Contribution aux frais d'exécution et cotisation de base, sûretés

a) Contributions aux frais d'exécution et cotisation de base

20.1 La contribution aux frais d'exécution est prélevée pour:

- a) pour les frais d'exécution de la CCT;
- b) pour les frais d'application commune de cette CCT;
- c) pour les mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
- d) pour les activités en matière de formation et de formation continue;
- e) pour l'administration du bureau.

C'est la Commission paritaire nationale (CPN) qui décide de l'emploi des contributions aux frais d'exécution en vertu de l'art. 20.1 CCT. ...

20.3 ...

a) Contributions des salarié-e-s

Tous les salarié-e-s soumis versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution de 25 francs par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des employeurs

Tous les employeurs soumis ... versent une contribution aux frais d'exécution de 25 francs par mois pour chaque salarié-e soumis En plus de la contribution aux frais d'exécution, les employeurs versent une cotisation de base d'un montant forfaitaire de 240 francs par an, soit 20 francs par mois. Les mois entamés seront considérés comme des mois complets. Ces contributions ainsi que celles des salarié-e-s sont à verser périodiquement selon facturation ... du bureau de la CPN.

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

b) Sûretés

20.8 Principe

Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution et les cotisations de base ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN), chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse des techniques du bâtiment, conformément à l'art. 3 CCT, doit, avant la mise en chantier de travaux, ver-

ser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en Euros.

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

- 20.9 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2000 francs et jusqu'à 20 000 francs par année calendaire, la caution due est de 5000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs.

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

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

20.11 Affectation de la caution

La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:

1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement des contributions aux frais d'exécution et les cotisations de base conformément à l'art. 20 CCT.

20.12 Sollicitation de la caution

Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, conformément à l'art. 20.8 CCT, sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le

montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut prélever la caution.

20.13 Si les conditions visées à l'art. 20.12 CCT sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétente (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l'amende conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution et de la contribution de base), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

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

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

20.16 Renflouement de la caution après imputation

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

20.17 Libération de la caution

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche des techniques du bâtiment (juridiquement et de facto);
- b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

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

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

20.18 Sanction en cas de non versement de la caution

Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la cau-

tion requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

20.19 Gestion de la caution

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

20.20 For juridique

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

Droits et obligations, formation continue

Art. 22 Obligations des employeurs et du salarié-e-s

a) Obligations des employeurs

22.1 Rapport de travail

...

b) L'employeur remet à tous les salarié-e-s un contrat de travail écrit. Ce contrat indiquera, outre le nom de la personne, le début de son activité, la fonction exercée, le salaire et les éventuels suppléments prévus, ainsi que la durée hebdomadaire du travail

22.3 L'employeur donne des instructions claires aux salarié-e-s. Pour la protection de la santé d'une part et pour une réglementation claire des responsabilités d'autre part, il tient compte de l'âge, de l'expérience et de la position des salarié-e-s dans l'entreprise.

22.4 Prévention des maladies et des accidents

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé des salarié-e-s.

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

22.6 L'employeur et les salarié-e-s coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe les salarié-e-s en matière de prévention des maladies et des accidents.

22.8 Remise de matériel, d'outils et de documents

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

a) le matériel nécessaire;

b) les documents de travail nécessaires et

c) l'outillage approprié et en bon état. Cet outillage doit être conservé sous clé. Un inventaire en est établi et signé par les deux parties.

- 22.9 Le salarié-e a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.
- 22.12 Interdiction du travail au noir
L'employeur ne doit pas commettre d'infractions au sens de l'art. 321a al. 3 CO en employant des salarié-e-s.
- b) Obligations des salarié-e-s
- 22.13 Obligation de diligence et de fidélité
Le salarié-e exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauve-garde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
- 22.14 Soins à apporter au matériel et à l'outillage
Le salarié-e est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils et véhicules dans les règles de l'art. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.
- 22.15 Si le salarié-e est appelé à utiliser des machines, outils et véhicules au sujet desquels il n'a pas encore été instruit, il s'efforcera spontanément de se faire instruire au préalable.
- 22.16 Le salarié-e signalera sans délai les éventuels dommages et les événements particuliers à l'employeur.
- 22.17 Prévention des maladies et des accidents
Le salarié-e soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
- 22.18 Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé conformément aux instructions reçues.
- 22.19 Interdiction du travail au noir
Le salarié-e n'accomplira pas de travail professionnel rémunéré pour des tiers pendant la durée du contrat de travail.
- 22.20 Obligation de restituer
Une fois son travail terminé ou à l'échéance de ses rapports de travail, le salarié-e restitue immédiatement à l'employeur les documents de travail en sa possession.
- 22.21 ... service de piquet
... Pour le maintien du service de réparation, le salarié-e peut être astreint au service de piquet.

22.22 Instructions à observer

Le salarié-e observe les instructions de son employeur concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi. En particulier:

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

Art. 23 Promotion de la formation continue

23.2 ... les salarié-e-s ont droit à trois jours ouvrables payés par année civile pour leur formation continue professionnelle.

Art. 24 Formation continue spéciale

24.1 En complément de la promotion de la formation continue définie selon l'art. 23 CCT, les salarié-e-s exécutant des fonctions dans les activités suivantes peuvent prétendre à une journée de travail payée supplémentaire pour la formation continue selon les let. a)–e):

- a) experts professionnels;
- b) membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
- c) salarié-e-s assumant à titre secondaire la fonction de formateur d'apprentis;
- d) salarié-e-s assumant une responsabilité extra-professionnelle dans l'une des organisations syndicales contractantes pour participer à la conférence de branche;
- e) salarié-e-s mandatés dans leur entreprise pour les questions ayant trait à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement.

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 25 Temps de travail

25.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les salarié-e-s sont associés à la décision en temps utile. ...

L'employeur veillera à communiquer chaque mois le solde des heures de travail et des vacances.

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

- 25.2 La durée annuelle du travail déterminante est calculée sur une base moyenne de 40 heures par semaine ou 2080 heures par année. ... Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Elles seront réduites au prorata pour les personnes occupées à temps partiel.
- 25.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 25.4 Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet entre l'atelier et le domicile n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail débute à l'atelier.
- 25.5 Lorsque le travail doit être effectué hors du lieu de travail habituel et que cela rallonge le trajet habituel, le supplément de temps de trajet est considéré comme du temps de travail.
- 25.7 L'employeur définit une période de décompte de 12 mois à la fin d'un trimestre. A la fin de cette période, un maximum de 80 heures en plus ou en moins (hors heures anticipées ou vacances anticipées à la demande du salarié-e) peuvent être reportées sur la période suivante sur la base de la durée annuelle de travail selon l'art. 25.2 CCT. Les soldes d'heures négatifs au-delà de cette limite ne doivent pas être rattrapés par le salarié-e dans la mesure où ces heures ont été ordonnées par l'employeur. Les heures excédentaires au-delà de cette limite seront considérées comme heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être indemnisées dans un délai de 6 mois soit sous forme de congés de durée équivalente, soit sous forme de salaire avec un supplément. C'est l'employeur qui choisit après consultation du salarié-e. Dans l'impossibilité de compenser d'éventuelles heures supplémentaires par des congés de durée équivalente parce que les rapports de travail prennent fin, celles-ci devront être payées avec un supplément de +25 % (125 % au total) Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être compensé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

Art. 26 Observation de la durée du travail

- 26.1 Le salarié-e est tenu d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire ses heures de présence dans le journal de travail ou le rapport journalier.

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

Art. 27 Heures de travail anticipées

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

Art. 29 Vacances

- 29.1 Durée des vacances (jours ouvrés par an):

| Catégorie/année | |
|------------------------|----------|
| Jusqu'à 20 ans révolus | 27 jours |
| 20–35 ans | 25 jours |
| 36–49 ans | 25 jours |
| 50–54 ans | 27 jours |
| 55–60 ans | 28 jours |
| 61–65 ans | 30 jours |

- 29.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile où l'âge déterminant est atteint.
- 29.3 Lorsque le salarié-e tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances dans la mesure où elles entravent la récupération liée aux vacances. Le salarié-e est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.
- 29.4 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le salarié-e doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier.

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

- 30.1 Les absences non imputables à la faute du salarié-e en raison d'un accident, d'une maladie, de l'accomplissement d'un service militaire ou d'une fonction publique ne sont pas déduites des vacances lorsque la durée totale de ces motifs d'absence n'excède pas trois mois au cours de l'année civile. En cas d'empêchement de travailler de plus longue durée, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième par mois complet d'absence. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.
- 30.2 En cas d'empêchement de travailler dépassant trois mois en raison d'une grossesse, les vacances peuvent être réduites d'un douzième à partir du troisième mois complet d'empêchement. Les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération dans ce contexte.
- 30.3 Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme empêchement de travailler et ne donnent pas lieu à une réduction des vacances.
- 30.4 Si le salarié-e est empêché de travailler par sa faute pendant plus d'un mois au total au cours d'une année civile, l'employeur peut réduire les vacances d'un douzième par mois complet d'absence (les décimales étant arrondies à la demi-journée).
- 30.8 Salaire afférent aux vacances
... Si les rapports de travail prennent fin et que le salarié-e n'a pas pu prendre ses vacances, elles lui seront payées avec la part de 13^e salaire (8.33 %).
- 30.9 Lorsque les rapports de travail prennent fin alors que le salarié-e a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire les vacances trop payées du dernier salaire du salarié-e.

Art. 31 Jours fériés

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

- 31.3 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. ...

Art. 32 Indemnisation des jours fériés

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

Art. 33 Retraite modulée

- 33.1 Pour protéger les salarié-e-s âgés contre un licenciement économique ou des sollicitations physiques, le salarié-e et l'employeur peuvent convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 33.2 Il y a lieu de tenir compte des conditions suivantes:
- a) une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans.
 - b) la mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue ... par écrit entre le salarié-e et l'employeur 3 mois avant la date prévue de départ en retraite.
 - c) avec la retraite modulée, le salarié-e peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être élargie progressivement (avec l'avancement de l'âge).
 - d) la retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du salarié-e.
 - e) les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2^e pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le salarié-e travaille pour l'entreprise depuis au moins 10 ans et que la réduction du temps de travail n'excède pas 30 % du temps de travail normal.
 - f) il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN ou de la CP.

Art. 34 Indemnisation des absences

- 34.1 Les absences suivantes sont indemnisées aux salarié-e-s:
- | | |
|---|-----------------|
| a) en cas de mariage du salarié-e | 2 jours |
| b) en cas de mariage d'un enfant du salarié-e pour assister à la cérémonie | 1 jour |
| c) en cas de naissance d'un enfant du salarié-e | 1 jour |
| d) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents | 3 jours |
| e) en cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et sœurs, du gendre, de la belle fille | |
| – dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le salarié-e: | 3 jours |
| – s'ils n'ont pas vécu dans le même foyer: | 1 jour |
| f) en cas de libération du service militaire | 1 jour |
| g) en cas de journée d'information pour le recrutement | 1 jour |
| h) Pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum | 1 jour |
| i) Pour soigner des membres de la famille malades vivant dans le même foyer et faisant l'objet d'une obligation de soin légale dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés différemment ... | jusqu'à 3 jours |
- 34.3 Aucune indemnisation n'est versée lorsqu'une journée d'absence selon l'art. 34.1 CCT coïncide avec un jour chômé ou que le salarié-e touche déjà une prestation de remplacement pour ce jour.

Salaires, allocations

Art. 36 Salaire au rendement

- 36.1 L'employeur et le salarié-e s'entendent individuellement sur le salaire. Le salaire convenu individuellement pour un emploi à 100 % se calcule sur une base de 40 heures par semaine.

Art. 37 Décompte du salaire et du traitement

- 37.1 Le salaire est, en principe, fixé au mois. Le salaire est versé dans la devise nationale de manière régulière, indépendamment des fluctuations du temps de travail.
- 37.2 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

- 37.3 L'employeur veillera à communiquer chaque mois au salarié-e son solde d'heures de travail et de vacances.
- 37.4 Si le salarié-e quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1^{er} janvier jusqu'à la date de sortie.
- 37.5 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le salarié-e, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.
- 37.6 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du salarié-e, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure de l'employeur).

Art. 38 Versement du salaire ou du traitement

- 38.1 Le salaire est versé au salarié-e dans la devise nationale ayant cours légal pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou versé dans les délais sur son compte bancaire ou postal.
- 38.2 Un décompte de salaire détaillé sera remis aux salarié-e-s. Ce décompte détaillera le salaire mensuel, les allocations et toutes les déductions. L'employeur établit en outre périodiquement une liste des soldes d'heures avec notamment les crédits/débits d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires ou de temps excédentaire, etc., conformément à l'art. 25.1 CCT.

Art. 39 Salaires minimaux

- 39.2 Les exceptions concernant des salaires inférieurs aux salaires minimaux sont à soumettre à la CP compétente ou à la CPN en vertu des art. 10.2 let. k) et 11.4 let. h) CCT. Celle-ci statuera sur la demande.
- 39.3 Catégories de salariés
 - a) Monteur 1
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, capables de travailler de façon autonome.
 - b) Monteur 2a
Salarié-e-s titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal.
 - c) Monteur 2b
Salarié-e-s titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

d) Monteur 2c

Salarié-e-s semi-qualifiés non autonomes sans certificat fédéral de capacité, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.

Art. 40 Allocation de fin d'année

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

Art. 42 Suppléments pour heures supplémentaires

- 42.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son représentant ou si elles sont visées ultérieurement.
- 42.2 Sont considérées comme heures supplémentaires normales celles qui ne sont pas effectuées de nuit ou les dimanches et jours fériés (cf. l'art. 43.1 CCT) et qui dépassent la durée annuelle du travail. En cas de rapport de travail à l'année, les heures supplémentaires normales sont à compenser par des congés équivalents dans la période de décompte définie selon l'art. 25.7 CCT. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les valeurs suivantes:
- a) Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou
 - b) Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures
- 42.3 Les heures supplémentaires effectuées par les salarié-e-s à temps partiel et les auxiliaires doivent généralement être compensées. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, elles seront payées au taux horaire normal jusqu'à ce que la durée de travail contractuelle soit atteinte. Seules les heures excédant cette limite donneront droit à des indemnités d'heures supplémentaires. Il sera dûment tenu compte de l'art. 22.1 let. b) CCT.

- 42.4 Les travaux effectués après 17 heures un jour ouvrable précédant un jour férié reconnu au plan légal sont réputés heures supplémentaires indépendamment du décompte annuel.

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

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

| | Heure | Supplément |
|---|-------------|------------|
| Dimanches et jours fériés | 00h00–24h00 | 100 % |
| Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée | 20h00–23h00 | 25 % |
| Travail de nuit à titre temporaire de moins de 25 nuits par année civile. | 23h00–06h00 | 50 % |

- 43.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient ... une bonification en temps de 10 % du travail de nuit effectivement accompli.
- 43.4 En cas de permanence («service de piquet») pour le maintien du service de réparation, dans la mesure où le salarié-e ne doit pas rester dans l'entreprise, les suppléments suivants sont à payer pour les travaux suivants ... :
- Travail du dimanche et des jours fériés: 100 %
 - Travail de nuit (23h00–06h00): 50 %

Art. 44 Indemnisation des frais pour travaux externes

- 44.2 Chaque entreprise règle les droits aux frais avec les salarié-e-s, compte tenu de l'annexe 8 CCT.
- 44.3 A défaut de dispositions particulières sur les suppléments ou d'autres postes dans des ... conventions d'entreprise selon l'art. 6 CCT, on appliquera le taux prévu à l'annexe 8 CCT.
- 44.4 En cas de travaux de nuit au-delà de minuit, le salarié-e touche une indemnité de nuit au sens d'une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur d'une allocation pour repas de midi lorsque le ravitaillement nocturne n'est pas assuré par le maître de l'ouvrage.

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

- 45.1 L'employeur et le salarié-e peuvent convenir par écrit que le salarié-e utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels.
- 45.2 L'indemnité est définie à l'annexe 8 CCT.

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

Art. 46 Indemnisation à la suite de circonstances particulières

- 46.1 Pour certains travaux impliquant de graves inconvénients tels que des risques particuliers et des tâches particulièrement salissantes, des circonstances de travail extraordinaires, le service de piquet, etc., des indemnités supplémentaires peuvent être versées au cas par cas.

Prestations sociales

Art. 49 Empêchement dû à la maladie – assurance obligatoire

- 49.1 L'employeur est obligé d'assurer les salarié-e-s soumis ... à titre collectif pour des indemnités maladie à hauteur de 80 % du salaire perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal, allocation de fin d'année incluse,
- 49.2 Pour le calcul de la prestation de remplacement du salaire, on se fondera sur un horaire de travail moyen de 8 heures par jour.
- 49.3 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec prestation différée jusqu'à 90 jours par année civile. Pendant ce délai d'attente, il est tenu de verser le 80 % du salaire.
- 49.4 Si aucun délai de carence n'a été fixé, les primes de l'assurance indemnités journalières collective sont payées par moitié par l'employeur et le salarié-e. Si un délai de carence a été fixé, le salarié-e ne paye pas plus de la moitié de la prime d'assurance calculée à partir du 3^e jour.
- 49.6 L'employeur peut demander l'expertise de l'incapacité de travail par un médecin-conseil de son choix. Celui-ci doit être domicilié en Suisse. Lorsque le médecin-conseil constate un abus, l'employeur est en droit de demander au salarié-e la restitution des indemnités qui lui ont déjà été versées.

Art. 50 Conditions d'assurance

50.1 Les conditions prévoient:

- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le début de celle-ci à hauteur de 80 % du salaire effectif, ... mais hors frais;
- b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies;
- c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail;
- d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins;
- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum;
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique;
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence);
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif;
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont droit à au moins 50 %.

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

50.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant l'âge de 65 et 64 ans respectivement, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.

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

Art. 54 Assurance-accidents non professionnels, primes

54.4 L'employeur est ... tenu d'informer le salarié-e en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin ... ou tombe sous 50 % du salaire normal.

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

55.1 Lorsque les salarié-e-s accomplissent le service militaire, civile ou de protection civile suisse obligatoire, ils touchent leur salaire de l'employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises.

55.2 Le montant des versements de salaire est le suivant en tant que recrue:

Pendant l'école de recrues en qualité de recrue:

- a) pour les personnes faisant service sans enfants: 50 % du salaire
- b) pour les personnes faisant service avec enfants 80 % du salaire
- c) pendant les autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire

pour les obligations dépassant cette période:

- d) pour les personnes faisant service 80 % du salaire
- e) pour les militaires en service long pendant 300 jours, dans la mesure où ils restent engagés pendant encore 6 mois au moins auprès de l'employeur actuel après le service. 80 % du salaire

Résiliation

Art. 59 Résiliation en général

59.3 La résiliation doit être notifiée par écrit. ... Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. ...

Art. 60 Résiliation pendant la période d'essai

60.3 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée d'autant.

Art. 61 Résiliation après la période d'essai

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

Art. 63 Interdiction de résiliation pour l'employeur

63.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) ...
- b) ...
- c) à partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le salarié-e est en incapacité de travail à 100 % en raison d'une maladie ou d'un accident;
- d) ...
- e) ...

Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution et la cotisation de base

Art. 1 Principe

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

Art. 2 Contributions des salarié-e-s

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

Art. 3 Contributions des employeurs

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

Art. 4 Quittances

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

Art. 6 Organes d'exécution

- 6.1 Le bureau de la CPN s'occupe de l'encaissement des contributions.
- 6.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution et les cotisations de base:
 - a) ...
 - b) ordonner des contrôles concernant le déroulement correct dans les entreprises;
 - c) ...

2. Salaires minimaux (Art. 39 CCT)

Monteur 1

Travailleurs avec certificat de capacité suisse (CFC) ou diplôme étranger équivalent, capables de travailler de façon autonome.

| Catégorie | par mois | par heure |
|---|----------|-----------|
| – dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC | 4000.– | 23.08 |
| – dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC | 4300.– | 24.81 |
| – dans la 5 ^e année suivant l'examen de CFC | 4700.– | 27.12 |

Monteur 2a

Travailleurs titulaires d'un certificat de capacité artisanal dans une des branches de transformation du métal.

| Catégorie | par mois | par heure |
|---|----------|-----------|
| – dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC | 3800.– | 21.93 |
| – dans la 2 ^e année suivant l'examen de CFC | 3900.– | 22.50 |
| – dans la 3 ^e année suivant l'examen de CFC | 4050.– | 23.37 |
| – dans la 4 ^e année suivant l'examen de CFC | 4300.– | 24.81 |

Monteur 2b

Travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans la branche des techniques du bâtiment.

| Catégorie | par mois | par heure |
|--|----------|-----------|
| – la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC | 3650.– | 21.06 |
| – la 2 ^e année suivant l'examen de CFC | 3800.– | 21.93 |
| – la 3 ^e année suivant l'examen de CFC | 3950.– | 22.79 |
| – la 4 ^e année suivant l'examen de CFC | 4150.– | 23.95 |

Monteur 2c

Travailleurs semi-qualifiés non autonomes sans certificat fédéral de capacité, effectuant des travaux simples sur la base d'instructions données et âgés de 20 ans révolus.

| Catégorie | par mois | par heure |
|--|----------|-----------|
| – la 1 ^{re} année suivant l'examen de CFC | 3550.– | 20.48 |
| – la 2 ^e année suivant l'examen de CFC | 3650.– | 21.06 |
| – la 3 ^e année suivant l'examen de CFC | 3750.– | 21.64 |
| – la 4 ^e année suivant l'examen de CFC | 3900.– | 22.50 |

Si les salaires minimaux susmentionnés ne peuvent être versés en raison d'une situation spéciale et pour des raisons qui tiennent à la personne du travailleur, une demande dûment justifiée de dérogation au salaire minimum sera soumise à la CPN ou à la CP, selon l'art. 10.2 let. l) CCT ou l'art. 11.4 let. h) CCT.

La CPN l'évaluera sous l'angle de l'encouragement de l'intégration et de son caractère socialement supportable. Le formulaire de demande peut s'obtenir auprès du secrétariat de la CPN ou sur son site Internet.

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

En vertu de l'art. ... 44.2 CCT, le travailleur a droit à une indemnisation des frais pour travaux externes lorsque le lieu de travail externe est situé

- au-delà d'un rayon de 10 km ou
- ...

à partir du domicile de l'entreprise/du lieu de l'emploi.

Compte tenu de l'art. 44.3 CCT, l'allocation pour repas de midi s'élève à 15 francs par jour.

4. Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé (Art. 45 CCT)

En vertu de l'art. 45.2 CCT, l'indemnité pour l'utilisation du véhicule privé est de 0.60 francs/km.

