

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation

du 15 avril 2014

---

*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 travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation, conclue novembre 2013, est étendu.

## **Art. 2**

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

<sup>2</sup> Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs dans les entreprises qui exécutent les travaux suivants dans les domaines de la chaleur, du froid, de l'acoustique de la prévention passive des incendies:

- isolation thermique ou phonique des conduites, de la robinetterie, d'appareils et de canaux dans l'industrie et le domaine de la technique de l'habitat en construction conventionnelle et modulaire;
- construction et installation de chambres froide et frigorifiques, comprenant le montage des portes et barrières adaptées; protection contre la surgélation, compensation de pression;
- montage d'équipements antibruit dans le domaine de la technique d'industrie et de l'habitat;
- réalisation de mesures de protection-incendie passives de toutes sortes, telles que isolations de murs et de plafonds ainsi que de structures métalliques de toutes natures de même que montage de portes coupe-feu.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

Pour les apprentis, sont applicables les art. 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 de la CCT.

Sont exclus:

- a. les membres de la famille du chef d'entreprise;
- b. le personnel commercial;
- c. les travailleurs affectés principalement à des activités de planification technique, d'étude de projet ou de calcul.

<sup>3</sup> 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 détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> 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. 22). 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**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention de travail pour le secteur suisse de l'isolation.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 5**

<sup>1</sup> Les arrêtes du Conseil fédéral du 4 mars 2008, du 16 février 2009, du 26 février 2010, du 10 janvier 2011, du 25 février 2011, du 6 février 2012, du 13 décembre 2012 et du 26 février 2013<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation sont abrogés.

<sup>2</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2017.

15 avril 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

<sup>4</sup> FF 2008 1913, 2009 831, 2010 1585, 2011 1297 2373, 2012 1319 9019, 2013 2019

## Convention collective de travail

conclue novembre 2013

entre l'ISOLSUISSE, Association suisse des maisons d'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie,  
*d'une part*

et  
le Syndicat Unia,  
*d'autre part*

---

### Clauses étendues

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

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

9.4 Au sein d'une 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:

- b) Assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de base selon les directives de la CPN;
- e) Exécuter les contrôles de chantier avec rédaction du rapport de contrôle selon les directives de la CPN conformément à l'art. 11.5 let. a) CCT;
- f) Assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la Commission paritaire nationale;
- g) Formuler les demandes à la CPN concernant l'exécution des contrôles des registres de salaire;
- h) Encourager la formation continue;
- i) Appliquer les mesures en faveur de la sécurité du travail.

**Art. 11** Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation (CPN)

- 11.1 Les parties garantissent une exécution conséquente de la CCT au sens de l'art. 357b CO. Pour l'exécution de la CCT il est constitué une «Commission paritaire nationale de la branche de l'isolation» (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 et suiv. du Code civil dont le siège se trouve à Berne.
- 11.5 Compétences de la CPN:
- a) Application et exécution de la présente CCT (en particulier contrôles de chantiers et de la comptabilité salariale et sanction des infractions à la CCT);
  - e) Encouragement de la formation continue;
  - f) Prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
  - h) Choix des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution, de base et de formations selon l'art. 22 CCT;
  - k) Fixation et encaissement des frais de contrôle, des frais de procédure ... et des amendes conventionnelles.
- 11.6 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.

**Art. 13** Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles

- 13.1 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou la CP vérifie le respect des dispositions de la présente CCT et de l'extension/DFO chez les employeurs. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle dès la première demande; en cas de besoin, d'autres documents nécessaires doivent être présentés de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne particulièrement: des registres du personnel, des décomptes de salaire et d'heures de travail, etc.
- 13.3 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. Lorsqu'ils révèlent des irrégularités, l'entreprise doit dans tous les cas payer les frais énoncés ci-après comme suit:
- a) les frais de contrôle de comptabilité salariale engendrés;
  - b) les frais de procédure d'au moins 500 francs;
  - c) une amende conventionnelle dont le montant est déterminé selon les critères suivants:
    - montant des régularisations aux travailleurs selon rapport de contrôle de la comptabilité salariale;
    - évaluation des manquements non pécuniaires à la CCT (travail au noir, etc.);

- première infraction à la CCT ou récidive et gravité;
- volonté de l'entreprise de se remettre en conformité avec la CCT dans un esprit de coopération.

13.5 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte de la CPN.

#### **Art. 14**            Infractions des employeurs

14.1 L'organe de contrôle intime aux employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer la régularisation nécessaire. Ils se voient en outre infliger le paiement des frais selon l'art. 13.3 let. a), b) et c) CCT.

14.3 Les frais fixés par la CPN en vertu de l'art. 13.3 let. a), b) et c) CCT sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

#### **Art. 15**            Infractions des travailleurs

15.1 Les travailleurs qui ont enfreint les dispositions de la CCT sont passibles d'une amende conventionnelle de 5000 francs au maximum, frais de procédure en sus.

15.3 La CPN est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.

15.4 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

#### **Art. 16**            Participation au sein de l'entreprise/commission d'entreprise

16.1 Une commission d'entreprise (CE) à élire par les personnes soumises à la CCT peut être instituée dans l'entreprise à la demande du personnel. ...

16.3 Les éventuelles divergences peuvent de part et d'autre être soumises à la commission paritaire en vertu de l'art. 9 CCT.

#### **Art. 19**            Compte épargne pour retraite anticipée

19.1 Les employeurs sont tenus de verser les contributions d'épargne formulées à l'art. 37 CCT sur les comptes épargne individuels auprès de Spida Assurances sociales à Zurich, l'assureur désigné par les parties contractantes.

19.2 Ces comptes épargne individuels sont prévus pour les buts énoncés à l'art. 37 CCT. Ils sont alimentés par des contributions obligatoires des employeurs et des travailleurs ainsi que par des versements individuels des travailleurs.

**Art. 22** Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation

22.1 Tous les employeurs et travailleurs ainsi que les apprentis versent les contributions suivantes:

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois et
  - une contribution de formation de 15 francs par mois.
- Total, 35 francs par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des apprentis

Tous les apprentis versent

- une contribution de formation de 10 francs par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel de l'apprenti et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

c) Contributions des employeurs

Tous les employeurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois par travailleur.
  - une contribution de formation de 15 francs par mois par travailleur.
- Total, 35 francs par mois
- une contribution de base forfaitaire de 240 francs par an soit 20 France par mois. Les mois entamés seront considérés comme des mois complets.

Ces montants ainsi que les montants déduits des salaires des travailleurs doivent être virés périodiquement sur le compte de la Commission paritaire nationale selon les directives de celle-ci.

22.3 Les employeurs confirment par écrit le montant total des contributions déduites selon l'art. 22.1 let. a) et b) CCT aux travailleurs et apprentis.

22.4 Conformément à l'ar. 10.2 let. b), la Commission paritaire nationale (CPN) peut, pour des raisons administratives, confier le prélèvement des contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) à différentes commissions paritaires. ...

22.7 Les contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) CCT sont perçues aux fins suivantes:

- a) Couverture des frais administratifs de la CPN;
- b) Exécution de la CCT et couverture des charges liées;
- c) Contributions dans le domaine de la formation continue;
- d) Mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;
- e) Impression et envoi des CCT ainsi que des annexes;

- f) Garantie des frais en liaison avec l'information CCT/DFO;
  - g) Couverture des frais dans le cadre de la formation des apprentis.
- 22.8 Les éventuels excédents des caisses de la Commission paritaire nationale peuvent uniquement être utilisés pour les institutions de formation continue des fédérations signataires ainsi qu'à des fins sociales, même après l'expiration de la force obligatoire de la CCT.
- 22.10 La responsabilité de l'employeur est engagée pour les contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) non déduites ou non déduites de façon réglementaire. Le travailleur ou l'apprenti ne doit en être lésé d'aucune manière.

## **Art. 23** Sûretés

### 23.1. Principe

Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation 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 de l'isolation, conformément à l'art. 3 CCT<sup>5</sup>, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10'000 francs ou du montant équivalent en Euros.

- 23.2. 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.

### 23.3 Montant de la caution

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.

<sup>5</sup> Il s'agit de l'art. 2 du présent arrêté du Conseil fédéral (champ d'application).



Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
Fr. 1.–	Fr. 2 000.–	Pas de caution obligatoire
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

#### 23.4 Imputabilité

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 déclarée de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

#### 23.5 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 de les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation, conformément à l'art. 22 CCT.

#### 23.6 Sollicitation de la caution

Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, conformément à l'art. 1.1 de l'annexe 9, 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.

23.7 Si les conditions visées à l'art. 5,1 sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétent (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, des contributions des base et des contributions de formation), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

23.8 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.

23.9 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.

23.10 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.

23.11 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 suisse de l'isolation (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, les contributions de base et les contributions de formation ont été payées dûment et
- b) que la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et que toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

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

23.13 Gestion de la caution

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

23.14 For juridique

En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN pour la branche suisse de l'isolation sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

**Art. 24** Obligations de l'employeur

24.1 Rapport de travail

- e) L'employeur veille à ce qu'au moins une convention collective soit disponible pour consultation dans son entreprise.

- 24.3 L'employeur confie des mandats clairs au travailleur. 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 du travailleur dans l'entreprise.
- 24.4 Protection de la santé et prévention des accidents  
L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé du travailleur. ...
- 24.5 L'employeur organise le déroulement des travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
- 24.8 Remise de matériel, d'outils et de documents  
L'employeur remet au travailleur en temps utile:
- a) le matériel nécessaire;
  - b) les documents de travail nécessaires;
  - c) l'outillage approprié et en bon état et
  - d) évt. un moyen de transport adapté.
- 24.9 Le travailleur a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.
- 24.12 Interdiction du travail au noir  
L'employeur ne devra pas commettre d'infractions un sens de l'art. 321a al. 3 CO en employant des travailleurs.

**Art. 25** Obligations du travailleur

- 25.1 Obligation de diligence, de fidélité et d'engagement
- a) Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
  - b) Chaque travailleur est tenu:
    - D'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec la plus grande diligence avec professionnalisme et conformément aux prescriptions;
    - De se présenter au poste de travail en temps utile avant le début des travaux et de réaliser tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer à travailler à l'heure. Le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;
    - De porter les tenues de travail mises à sa disposition par son employeur pendant le temps de travail.
  - c) Le travailleur s'engage à traiter les informations portées à sa connaissance de façon absolument confidentielle.
- 25.2 Soins apportés au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules

- a) Le travailleur est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.
- b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.

25.3 Protection de la santé et prévention et des accidents

- a) Le travailleur soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
- b) Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé.
- c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de son employeur en matière de prévention des accidents.

25.4 Interdiction du travail au noir

- a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour des tiers.

25.5 Obligation de restituer

Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail à l'employeur. ...

25.6 Service de piquet

- b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.

25.7 Application des instructions

- a) Le travailleur suit les instructions de son employeur ou du supérieur hiérarchique qui lui est assigné concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.
- b) En particulier:
  - Il établit les rapports de travail demandés avec soin et dans les délais;
  - Il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
  - Il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
  - Il s'abstiendra de fumer à son poste de travail sur instruction de l'employeur;
  - Il préviendra sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
  - Il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
  - Il veillera à sa formation continue personnelle, en particulier sur le plan professionnel, même en dehors du temps de travail.

25.8 Responsabilité civile

- c) L'employeur devra faire valoir ses exigences de dommages et intérêts dans un délai de 30 jours maximum après avoir eu connaissance du préjudice.

**Art. 26** Perfectionnement personnel

- 26.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 26.3 Ce droit s'applique en particulier aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes ou reconnues par les deux parties. Les dispositions de l'art. 26.2 CCT s'appliquent aux thèmes professionnels.
- 26.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.

**Art. 27** Formation continue spéciale

- 27.1 Les trois jours ouvrables payés par an pour la formation continue prévus à l'art. 26 CCT peuvent être augmentés de deux jours ouvrables pour des tâches spéciales. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivantes:
  - a) Experts;
  - b) Membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
  - c) Travailleurs assumant la fonction de formateur d'apprentis à titre extra-professionnel;
  - d) collaborateurs assumant des fonctions extra-professionnelles dans l'une des organisations de travailleurs contractantes à condition qu'ils travaillent depuis au moins 5 ans dans la branche.

**Art. 28** Durée du travail

- 28.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les travailleurs sont associés à la décision en temps utile. ...
- 28.2 Le temps de travail annuel déterminant est de 2080 heures (40 heures par semaine en moyenne). 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.
- 28.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 28.5 Un maximum de 200 heures en plus selon l'art. 31.1 CCT hors heures anticipées peuvent être reportées sur la période calendaire suivante au 31 décembre.

Si plus de 200 heures supplémentaires hors temps anticipé ont été accomplies au 31 décembre, celles-ci doivent être, dès la 201e heure:

- a) soit payées au 30 juin;
- b) soit compensées par du temps libre;
- c) soit versées au compte épargne conformément aux art. 19 et 37 CCT.

Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

28.6 Des horaires de travail plus longs ne peuvent être prévus dans le contrat de travail individuel.

#### **Art. 29** Observation de la durée du travail

29.1 Les travailleurs sont tenus d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire leurs heures de présence dans le journal de travail ou le rapport journalier.

29.2 Les travailleurs devront compenser les heures de travail perdues s'ils arrivent en retard au travail, s'ils quittent leur travail prématurément ou l'interrompent sans raison valable.

29.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

29.4 Interruption du travail/pauses

- 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. 30** Heures anticipées

30.1 Les travailleurs 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, peuvent les faire valoir ultérieurement d'entente avec l'employeur.

30.2 Les journées à travailler par anticipation par année civile doivent être fixées au niveau de l'entreprise.

#### **Art. 31** Heures supplémentaires

31.1 On désigne d'heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle selon l'art. 28.2 CCT.

**Art. 32** Durée des vacances

32.1 Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'âge que le travailleur atteint au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pendant laquelle les vacances sont accordées.

32.2 La durée des vacances fait:

Catégorie	Nombre de jours
Apprentis jusqu'à 20 ans révolus	30
Jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25
à partir de 20 ans révolus	25
à partir de 50 ans révolus	27

**Art. 33** Réduction des vacances, date des vacances, salaire des vacances

33.1 Réduction des vacances

Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et pour chaque mois supplémentaire. Les cours de répétition obligatoires ne sont pas considérés comme un empêchement de travailler.

33.5 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les droits aux vacances dépassant la durée des congés d'entreprises juste avant ou après cette période.

33.6 Lors des vacances d'entreprises et de ponts, il convient d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.

33.7 Salaire afférent aux vacances

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.

**Art. 34** Jours fériés

34.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.

**Art. 35** Indemnités pour jours fériés

35.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.

35.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.

- 35.3 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.
- 35.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée aux travailleurs s'ils ne se présentent pas au travail sans s'excuser la veille ou le lendemain.
- 35.5 Les ponts anticipés entre les jours fériés ou des jours chômés sont assimilés aux vacances.

**Art. 36**            Retraite modulée

- 36.1 Pour préserver les travailleurs âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiques exagérées, les travailleurs et l'employeur peuvent convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 36.2 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 3 ans auparavant par écrit entre le travailleur et l'employeur.
  - c) Avec la retraite modulée, le travailleur 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 travailleur.
  - e) Les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le travailleur ait été employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
  - f) Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

**Art. 37**            Compte épargne pour retraite anticipée

- 37.1 En vertu de l'art. 19 CCT, l'employeur ouvre un compte épargne pour chaque travailleur dès sa 25<sup>e</sup> année auprès de Spida Assurances sociales à Zurich.
- 37.2 Ce compte épargne est ouvert pour faciliter la retraite anticipée aux travailleurs.
- 37.3 L'employeur et le travailleur alimentent le compte épargne de la manière suivante:
  - a) 1 % du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par l'employeur;
  - b) 1 % du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par le travailleur;
  - c) le travailleur peut procéder à des versements supplémentaires et volontaires sur son compte personnel, p. ex. avoirs d'heures supplémentaires selon l'art. 28.5 let. c).



L'employeur retient le versement obligatoire du travailleur sur le salaire mensuel de celui-ci et vire le total (partie patronale et salariale de 2 %) sur le compte épargne selon les directives de Spida Assurances sociales.

- 37.4 Le capital épargné est rémunéré par des intérêts.
- 37.5 Le capital alimenté par les contributions patronales et des travailleurs obligatoires ainsi que par les versements volontaires sera géré par Spida Assurances sociales. L'organe exécutoire en charge de la perception et de la gestion des fonds a en particulier les attributions suivantes:
- a) Perception des montants après des employeurs;
  - b) Gestion des comptes individuels des travailleurs;
  - c) Placement et rémunération de ces montants ou du patrimoine;
  - d) Etablissement de relevés périodiques de la situation du capital individuel de chaque travailleur;
  - e) Information et conseil aux travailleurs lors du retrait du capital.
- 37.6 Le capital épargné est versé lors du départ en retraite entre la 58<sup>e</sup> et la 65<sup>e</sup> année. Le capital épargné peut être utilisé pour:
- a) Un versement à la caisse de retraite en vue d'améliorer les prestations si le règlement de la caisse de retraite le permet;
  - b) Un pont financier ou l'amortissement d'une retraite anticipée ou d'une retraite modulée selon l'art. 36 CCT;
  - c) La libération d'une dette hypothécaire existante;
  - d) Une indemnité en capital.
- 37.7 Un retrait peut être demandé avant cet âge:
- e) En cas de départ définitif de Suisse;
  - f) En cas de décès du travailleur;
  - g) en présence d'une invalidité totale et durable;
  - h) Lors de la prise d'une activité indépendante.
- 37.8 Dispense

Les entreprises qui disposent d'une prévoyance personnelle développée et qui remplissent déjà les conditions complémentaires précitées peuvent solliciter une dispense de ces contributions d'épargne supplémentaires. L'employeur doit confirmer annuel que les conditions d'une dispense sont réunies. Par exemple d'une déclaration formulée de le Conseil de fondation de la Caisse de retraite. Le comité CPN est compétent pour l'évaluation de ces demandes. En cas de doutes, le comité CPN est en droit de faire appel à titre consultatif à un spécialiste externe indépendant.

**Art. 38** Indemnisation des absences

- 38.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec une journée non travaillée, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:
- a) En cas de mariage du travailleur 2 jours de travail
  - b) En cas de naissance d'un enfant du travailleur 1 jour de travail
  - c) En cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents 3 jours de travail
  - d) En cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et soeurs, du gendre, de la belle fille dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le travailleur: 3 jours de travail  
Dans les autres cas 1 jour de travail
  - e) Journée d'information école de recrues 1 jour de travail  
...
  - f) Réforme 1 jour de travail
  - g) Pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum 1 jour de travail
- 38.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée à hauteur du salaire correspondant.
- 38.3 Les absences justifiées de brève durée (par exemple des visites médicales ou des courses privées) doivent être autorisées au préalable par l'employeur. Le temps de travail ainsi manqué est compensé par l'employeur, pour autant que l'absence de brève durée n'excède pas deux heures.

**Art. 39** Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

- 39.1 Lorsque le travailleur désire exercer une fonction publique, il doit en avvertir son employeur au préalable.
- 39.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire ou la protection civile ou pour l'exercice d'une fonction publique pendant jusqu'à dix jours par année civile, il y a lieu de lui verser le plein salaire. Si la fonction publique est assortie d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une éventuelle compensation de celle-ci.
- 39.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.

**Art. 40** Salaire

- 40.1 Le salaire est en principe fixé au mois entre l'employeur et les travailleurs.
- 40.2 Le salaire mensuel résulte de la division du salaire annuel (hors indemnité de fin d'année) par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT multiplié par 173,3.
- 40.3 Le salaire horaire résulte de la division du salaire annuel par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT.
- 40.4 Chaque salarié reçoit un décompte d'heures au moins trimestriel et un décompte final des heures travaillées à la fin de chaque année. Ces décomptes d'heures indiquent les soldes horaires cumulés tels que les heures de travail accomplies, les crédits et débits d'heures anticipées, les crédits de vacances, d'heures supplémentaires et d'heures en plus.
- 40.5 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de la sortie.
- 40.6 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé. Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (retard d'acceptation).

**Art. 41** Salaires minimaux

- 41.2 ... Les salaires minimaux sont fixés ... dans l'annexe 10 CCT et font partie intégrante de la CCT.
- 41.4 Les exceptions en relation avec les salaires minimaux sont à soumettre à la CPN.
- 41.5 Des conventions particulières peuvent être fixées pour les travailleurs à capacité de rendement réduite. Ces conventions particulières doivent également être soumises pour approbation à la CPN. ...
- 41.6 Catégories de travailleurs:
  - a) Ferblantiers-isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC;
  - b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC dans des branches apparentées (p.ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.);
  - c) Travailleurs semi-qualifiés avec au moins 12 mois d'activité dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs monteurs de protection-incendie). Le salaire peut être inférieur de 10 % maximum à ce salaire minimal au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

**Art. 42** Indemnité de fin d'année

- 42.1 Les travailleurs touchent un indemnité de fin d'année correspondant à 100 % d'un salaire mensuel moyen sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 28.2 CCT.
- 42.2 Indemnité 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 travailleur, elle est payée le mois de départ.
- 42.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée au prorata temporis. Un droit au prorata temporis n'est donné que si le rapport de travail n'est pas dissous pendant la période d'essai.
- 42.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année de service, la prime de fin d'année peut être réduite d' $1/12$  pour chaque mois d'empêchement supplémentaire

**Art. 44** Suppléments pour heures supplémentaires

44.1 Heures supplémentaires normales

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui sont effectuées dans les limites des horaires de travail journaliers (06.00 h–20.00 h) selon l'art. 10.1 LTr ou de 50 heures par semaine selon l'art. 9.1 let. b LTr et qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle de 2080 heures conformément à l'art. 28.2 CCT.

- 44.2 Les heures supplémentaires doivent être compensées par la même durée de temps libre. Si une telle compensation n'est pas faisable du point de vue de l'entreprise, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25 %.

Un solde d'heures supplémentaires peut être reporté sur la période calendaire suivante dans le cadre de l'art. 28.5 CCT.

- 44.3 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 taux suivants:
- Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou
  - Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures.

**Art. 45** Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

45.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

	Heure	Supplément
Dimanches/jours fériés	23.00–23.00	100 %
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20.00–23.00	50 %
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile	23.00–06.00	50 %
Samedi	12.00–20.00	50 %

45.2 Les travaux accomplis de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés doivent en priorité être compensés avec un supplément de temps (selon art. 45.1 CCT) .... Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire (selon art. 45.1 CCT). Le supplément de salaire (selon l'art. 45.1 CCT) doit également être versé si ces heures de travail sont compensées avec du temps libre de la même durée.

45.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient ... d'une bonification en temps de 10 % du travail de nuit effectivement accompli.

**Art. 46** Indemnisation des débours pour travaux externes

46.1 Principe: Le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.

46.2 Les employeurs doivent établir un règlement des frais pour le personnel du montage. Les taux minimaux sont les suivants:

- a) Pour tous les travailleurs qui ne peuvent prendre leurs repas dans leur entreprise:
  - 16 francs par jour ouvrable ou
  - 300 francs par mois (12×) au titre d'indemnité forfaitaire pour les débours pour restauration à l'extérieur;
- b) Pour les travailleurs qui ont des débours pour le stationnement, le téléphone mobile, de petites locations, etc. dans le cadre de leur activité professionnelle, 100 francs par mois au titre d'indemnité forfaitaire;
- c) Lorsque les frais excèdent les indemnités forfaitaires selon l'art. 46.2 let. a) et b) CCT, les dépenses doivent être justifiées par des quittances ou des tickets de caisse;

d) En cas de nuitée, repas du soir et petit déjeuner, les frais effectifs sont payés après concertation avec l'employeur.

46.3 En cas de travaux prolongés à l'étranger, les employeurs et les travailleurs s'entendent eux-mêmes sur les questions traitées à l'art. 46.1 CCT.

**Art. 47** Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

47.1 L'employeur et le travailleur peuvent convenir que ce dernier utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels. Il touche dans ce cas une indemnité selon l'art. 47.4 CCT.

47.2 Dans la mesure où on peut raisonnablement l'exiger de lui, le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. Il en est de même pour le transport du matériel et des outils dans les limites autorisées par la loi sur la circulation routière.

47.3 Le travailleur, 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.

47.4 L'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels est de 60 centimes. L'employeur et le travailleur peuvent aussi fixer une indemnité forfaitaire.

**Art. 48** Versement du salaire

48.1 Le salaire est décompté et versé mensuellement.

48.2 Le salaire est versé au travailleur dans la devise nationale pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou viré à la même échéance sur son compte bancaire ou postal.

48.3 Un décompte de salaire détaillé sera remis au travailleur chaque mois. Ce décompte désignera chaque mois le salaire, les allocations ainsi que l'ensemble des déductions, les soldes positifs et négatifs d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires et d'heures excédentaires.

**Art. 51** Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie

51.1 L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités maladie à hauteur de 80 % du salaire assuré – prime de fin d'année comprise – perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif auprès d'une assurance maladie reconnue par la Confédération. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de la moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

51.2 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec un sursis aux prestations de jusqu'à 90 jours par année civile.

- 51.3 Le travailleur peut apporter lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance différentes (ex. certificat médical à partir du 1<sup>er</sup> jour de maladie ou certificat par médecin conseil) demeurent réservées. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance.
- 51.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

**Art. 52** Conditions d'assurance (Garanties)

- 52.1 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 (hors allocations et 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 assujéti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif.
  - i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont un droit proportionnel à leur participation aux primes.
- 52.2 Les prestations, selon l'art. 52.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.
- 52.3 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.
- 52.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

**Art. 57** Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

57.1 Lorsque le travailleur accomplit le service militaire, civil ou de protection civile suisse obligatoire en temps de paix, il touche son salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises. Les dispositions suivantes s'appliquent:

57.2 Hauteur du versement du salaire:

Pendant l'école de recrues (ER) en qualité de recrue

a) pour les recrues sans enfants 50 % du salaire

b) pour les recrues avec des enfants 80 % du salaire

Pendant les autres périodes de service obligatoires

jusqu'à 4 semaines par année civile 100 % du salaire

Au-delà de cette période

c) pour les recrues sans enfants 50 % du salaire

d) pour les recrues avec des enfants 80 % du salaire

e) pour les volontaires service long, 80 % du salaire pendant 300 jours.

57.3 Les indemnités selon l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire ou de protection civile.

**Art. 62** Résiliation en général

62.3 La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si la partie adverse le demande.

**Art. 66** Interdiction de résiliation pour l'employeur

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

b) ... A 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 travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident.



## **Salaires minimaux et modification des salaires**

### *Art. 1* Salaires effectifs/Compensation du renchérissement

- 1.1 ... les salaires seront augmentés pour tous de 50 francs par mois, ou de 29 centimes par heure jusqu'au salaire de mensuel de 5800 francs. ...

### *Art. 2* Salaires minimaux

- 2.1 En vertu de l'art. 41 CCT, les salaires minimaux suivants sont valables ... .  
Les salaires horaires se calculent, conformément à l'art. 40.2 CCT, en divisant le salaire mensuel par 173.3.

#### a. Ferblantiers-isoleurs titulaires d'un CFC

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	24.24	4200.–	54 600.–
21	24.81	4300.–	55 900.–
22	25.10	4350.–	56 550.–
23	25.68	4450.–	57 850.–
24	26.54	4600.–	59 800.–
25	27.41	4750.–	61 750.–
26	27.99	4850.–	63 050.–
27	28.56	4950.–	64 350.–
28	29.14	5050.–	65 650.–
29	29.72	5150.–	66 950.–
30	30.29	5250.–	68 250.–
41	31.16	5400.–	70 200.–

- b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (p.e. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.)

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	23.66	4100.–	53 300.–
21	24.24	4200.–	54 600.–
22	24.52	4250.–	55 250.–
23	25.10	4350.–	56 550.–
24	25.68	4450.–	57 850.–
25	26.26	4550.–	59 150.–
26	27.12	4700.–	61 100.–
27	27.70	4800.–	62 400.–
28	28.27	4900.–	63 700.–
29	28.85	5000.–	65 000.–
30	29.72	5150.–	66 950.–
41	30.01	5200.–	67 600.–

- c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs monteurs de protection-incendie)

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	23.08	4000.–	52 000.–
21	23.08	4000.–	52 000.–
22	23.37	4050.–	52 650.–
23	23.66	4100.–	53 300.–
24	24.24	4200.–	54 600.–
25	25.10	4350.–	56 550.–
26	25.68	4450.–	57 850.–
27	26.26	4550.–	59 150.–
28	26.83	4650.–	60 450.–
29	27.41	4750.–	61 750.–
30	27.70	4800.–	62 400.–
41	28.56	4950.–	64 350.–

Le salaire peut être inférieur de 10 % au maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

\* Base de calcul pour l'âge: valable à partir du 01.01. de l'année calendaire au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge correspondant.

- 2.2 Durant la 1<sup>re</sup> année suivant l'apprentissage, le salaire minimum est de 4000 francs par mois pendant 12 mois au maximum. La catégorie de salaire minimal selon l'art. 2.1 let. a) et b) ci-dessus s'applique ensuite.

