



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

Prolongation et modification du 7 décembre 2016

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 15 avril 2014 et du 5 mars 2015¹, qui étendent la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2020.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 15 avril 2014 mentionné sous chiffre I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

Art. 2

² 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.

¹ FF 2014 3461, 2015 2345

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

Sont exclus:

- a. le directeur;
- b. le personnel commercial;
- c. les employé-e-s qui exercent à au moins 50% une activité dans le domaine de la planification technique, de l'étude de projets et/ou du calcul.

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

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

13.4 Peines conventionnelles

Tant la CPN que les CP peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles.

- a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs à récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation pécuniaire soustraite au travailleur.
- b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:
 1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;
 3. circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ... remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
 6. taille de l'entreprise;
 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif ...
- c) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 28.2 CCT se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs au maximum. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les

- conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
- d) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'article 13.1 ... CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs.
 - e) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.1 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs.
 - f) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 23 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
 - g) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
- 13.6 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. 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 Contrôle du temps de travail

L'entreprise doit tenir une comptabilité des heures de travail sur la base des rapports ad hoc. Elle doit utiliser à cet effet le formulaire mis à disposition par la CPN ... ou un système de remplacement équivalent à tous égards.

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation se voient infliger une peine conventionnelle au sens de l'art. 13.4 lit. c CCT.

A la fin de l'année ou du contrat de travail, le contrôle du temps de travail sera remis au travailleur qui a le droit de le consulter à tout moment.

28.3 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.

28.4 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

28.6 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.

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

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

33.1 Réduction des vacances

Si le travailleur ne peut pas travailler pendant plus d'un mois au cours d'une année civile, son employeur peut réduire ses vacances d'un douzième pour le deuxième mois d'absence complet ainsi que pour chaque mois d'absence supplémentaire.

Si la durée d'empêchement est supérieure à deux mois pendant l'année et qu'elle est due à des raisons tenant à la personne du travailleur comme la maladie, l'accident, l'exercice d'obligations légales, d'une fonction publique ou à un congé jeunesse, sans qu'il y ait faute du travailleur, l'employeur peut réduire ses vacances pour le troisième mois complet d'absence et pour chaque mois d'absence supplémentaire.

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	16.00–20.00	50 %

Art. 48 Versement du salaire

48.2 Le salaire est viré (compte bancaire ou compte de chèques postal) au travailleur dans la monnaie nationale légale durant son temps de travail et avant la fin du mois.

Art. 62 Résiliation en général

62.3 Le contrat de travail sera résilié par courrier recommandé pour la fin d'un mois. La partie qui résilie devra en indiquer la raison si l'autre partie le lui demande.

Si la résiliation n'est pas effectuée par voie postale, le destinataire devra dans ce cas en accuser réception par écrit et y apposer sa signature.

Art. 65 Protection contre les licenciements

65.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a) ...

b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, d'une institution de prévoyance du personnel, d'une commission paritaire professionnelle ou d'une délégation des négociations et que l'employeur ne peut pas prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

Salaires minimaux et modification des salaires

Art. 1 Salaires effectifs

Le salaire est augmenté comme suit:

- ... 25 francs par mois ou 14 centimes par heure de manière générale, avec un plafond à 5 600 francs par mois.
- Dès le 1^{er} janvier 2018 25 francs par mois ou 14 centimes par heure de manière générale, avec un plafond à 5 625 francs par mois.

IV

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1^{er} janvier 2017 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention collective de travail.

V

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

7 décembre 2016

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La vice-présidente de la Confédération, Doris Leuthard
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr