



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

Prorogation et modification du 20 juin 2022

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 15 avril 2014, du 5 mars 2015, du 7 décembre 2016, du 19 mars 2019, du 11 mars 2020, du 17 décembre 2020 et du 7 décembre 2021¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) pour le secteur suisse de l'isolation, est prorogée.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 15 avril 2014 et du 7 décembre 2016² mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

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 clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à tous les employeurs qui exécutent les travaux d'isolation suivants dans les domaines de la chaleur, du froid, de l'acoustique et de la prévention passive des incendies:

- a. isolation technique de bâtiments et d'installations techniques, isolation thermique ou phonique des conduites, de la robinetterie, d'appareils, de réservoirs et de canaux dans l'industrie et le domaine de la technique de l'habitat en construction conventionnelle et modulaire;
- b. construction et installation de chambres froides et frigorifiques, comprenant le montage des portes et barrières adaptées; protection contre la surgélation, compensation de pression;
- c. montage d'équipements antibruit dans le domaine de la technique d'industrie et de l'habitat;

¹ FF 2014 3461; 2015 2345; 2016 8697; 2019 2835; 2020 2135, 9771; 2021 2883

² FF 2014 3461; 2016 8697

- d. création et montage de protections-incendies passives et de systèmes de protection-incendie passifs de toutes sortes, isolations de murs et de plafonds ainsi que de structures métalliques de toutes natures de même que montage de portes coupe-feu;
- e. cardage de cavités.

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent à tous les travailleurs occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 2. Pour les apprentis, sont applicables les art. 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 (CCT) pour le secteur suisse de l'isolation annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

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, 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 sur 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.
- 13.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'al. 1 pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant 5 ans.
- 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 et de procédure engendrés;
 - b. Quand les manquements pécuniaires sont jugés «légers» et quand aucun «manquement non pécuniaire» n'en résulte, la CPN ou la CP concernée peut décider de réduire les frais de contrôle. Dans tous les autres cas, les frais de contrôle doivent être intégralement répercutés sur l'entreprise fautive.

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 par les parties contractantes 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 ou prévisibilité d'une telle démarche de leur part dans un futur proche.
- c. L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 28 CCT se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 8000 francs au maximum par travailleur concerné. 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 conformément à l'art. 13.1 et 13.2 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 30 000 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 30 000 francs.
- f. (...)
- g. (...)
- h. 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.
- i. Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.

13.5 (...)

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. 14, 14.1 (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 13.4 CCT.

Art. 23, 23.1, 23.6, et 23.7. (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 étendu de cette CCT, 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.

23.6 Sollicitation de la caution

Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, 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 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 de base et des contributions de formation), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

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. Les dispositions de la Loi sur le travail demeurent réservées. En cas d'emploi rémunéré à l'heure, le taux d'occupation convenu peut être inférieur de 15 % au maximum par semaine.

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 hebdomadaire est de 40 heures en moyenne. Une journée de travail correspond à 8 heures de travail. Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour. Le temps de travail annuel est défini à l'annexe 10 conformément à l'art. 28.3. Il convient de tenir compte de la durée légale maximale du travail.
- 28.4 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 28.5 (...)
- 28.6 Un maximum de 200 heures supplémentaires 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 201^e heure:
- soit payées au 30 juin;
 - soit compensées par du temps libre;
 - soit inscrites au compte épargne conformément aux art. 19 et 37 CCT.
- Si le travailleur le demande explicitement par écrit, la CPN ou la CP peut autoriser des exceptions à la règle. Le travailleur dépose sa demande motivée au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année civile.
- 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. 31 Heures supplémentaires

- 31.1 On désigne d'heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle selon l'annexe 10.

Art. 32 Durée des vacances

- 32.1 Le droit aux vacances est valable à compter du 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteindra l'âge correspondant.

32.2 La durée des vacances fait:

Catégorie	Nombre de jours
Apprenti/s 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
à partir de 60 ans révolus	30

Art. 37, 37.3, 37.6, 37.7 et 37.8 (Compte épargne pour retraite anticipée)

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. 28.6 let. c. CCT sur son compte épargne personnel.

L'employeur retient la cotisation obligatoire du travailleur sur le salaire mensuel de celui-ci et vire le total (partie patronale et salariale de 2 %) à Spida Assurances sociales.

La cotisation obligatoire comprend la contribution d'épargne et la contribution au risque. De plus, une contribution aux frais administratifs et, en cas de découvert, une contribution d'assainissement, peuvent être prélevées. Le conseil de fondation composé de manière paritaire décide de la répartition de ces deux contributions

37.6 Le capital épargné est versé lors du départ à la retraite entre l'âge du départ à la retraite le plus précoce conformément à l'art. 36.2 et l'âge de 65 ans. Le capital épargné peut être utilisé pour :

- a. un versement à la caisse de retraite de l'employeur 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. une indemnité en capital.

37.7 Un retrait peut être demandé avant cet âge:

- d. en cas de départ définitif de Suisse;
- e. en cas de décès du travailleur;
- f. en présence d'une invalidité persistante totale ou partielle;
- g. lors de la prise d'une activité indépendante;
- h. pour un versement anticipé dans le cadre de l'encouragement à la propriété.

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 via une déclaration formulée par 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 Spida Assurances sociales ou à un spécialiste externe indépendant.

Art. 38, 38.1 et 38.4 (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 décès du conjoint, d'un enfant ou des parents | 3 jours de travail |
| c. 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 |
| d. Journée d'information école de recrues
Le temps au-delà de ce délai est payé par l'APG | 1 jour de travail |
| e. Réforme | 1 jour de travail |
| f. 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 |

38.4 Tous les travailleurs assujettis à la CCT ont droit à 10 jours de congé paternité rétribués à 100 % du salaire (à prendre dans un délai de 6 mois à partir de la naissance de l'enfant). Les employeurs conservent l'indemnité versée par les APG. La totalité du droit aux jours de congé liés à la naissance d'un enfant est ainsi indemnisée.

Art. 42, 42.1 et 42.4 (Indemnité de fin d'année (13^{ème} mois de salaires))

42.1 Les travailleurs touchent 100 % du salaire mensuel moyen calculé sur la base du temps de travail annuel dû conformément à l'art. 28.3 ou à l'annexe 10 CCT.

42.4 Si le travailleur est empêché de travailler pendant une année civile pour une raison quelconque (mais pas pour cause de maladie et d'accident) pendant plus de deux mois au total, la prime de fin d'année peut être réduite d' $1/12$ pour chaque mois plein (soit dès le 3^e) d'empêchement supplémentaire.

Art. 44, 44.1 et 44.2 (Heures supplémentaires normales)

- 44.1 Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées dans les limites des horaires de travail journaliers (06.00 h – 20.00 h) selon l'art. 10, al. 1 LTr ou de 50 heures par semaine selon l'art. 9, al. 1 let. b. LTr et qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle conformément à l'annexe 10 CCT. Les dispositions de la LTr relatives à la durée maximale du travail (temps de travail et temps de déplacement) doivent être respectées.
- 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. 28.6 CCT.

Art. 45, 45.2 (Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés)

- 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) et conformément aux art. 28.6 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.

Art. 51, 51.1 (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. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de la moitié chacun par l'employeur et par le travailleur, mais celui-ci paie tout au plus une prime de 1,75 % de son salaire AVS.

Art. 57, 57.2 (Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile)

- 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 | 80 % du salaire |
| d. pour les recrues avec des enfants | 80 % du salaire |
| e. pour les volontaires service long, | 80 % du salaire |

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} août et a effet jusqu'au 31 décembre 2024.

20 juin 2022

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ignazio Cassis

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

