

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail romande du second-œuvre

du 7 mars 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 romande du second-oeuvre, conclue le 19 novembre 2010, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension porte, dans les limites de l'al. 2, sur les travaux suivants:

- a. Menuiserie, ébénisterie et charpenterie, y compris:
 - Fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC;
 - Fabrication réparation et/ou restauration de meubles;
 - Fabrication, et/ou pose de meubles de cuisine;
 - Pose de parquets, en tant qu'activité accessoire;
 - Vitrerie, techniverrerie et miroiterie;
 - Fabrication de skis;
 - Fabrication et/ou pose d'agencement(s) intérieur (s) et d'agencement(s) de magasins, d'installation(s) de saunas;
 - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois;
 - Taille de charpentes;
 - Constructions en bois et de maisons à ossature bois.
- b. Plâtrerie et peinture, y compris:
 - Staff et éléments décoratifs;
 - Fabrication et/ou pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandages;
 - Pose de papiers-peints;
 - Isolation périphérique;
 - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois.

¹ RS 221.215.311

- c. Revêtements de sol et pose de parquets.
- d. Carrelage.
- e. Autres travaux dans le canton de Genève, à savoir:
 - Etanchéité, couverture, toiture et façade;
 - Encadrement, montage et réparation de stores;
 - Revêtements d'intérieur;
 - Marbrerie;
 - Décoration d'intérieur et courtepoinrière.
- f. Autres travaux dans le canton de Vaud, à savoir:
 - Asphaltage, étanchéité et travaux spéciaux en résine.
- g. Autres travaux dans le canton de Neuchâtel, à savoir:
 - Marbrerie-sculpture.

² Sur l'ensemble du territoire des cantons énumérés ci-après, les dispositions étendues de la convention s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs qui exécutent les travaux suivants:

- a. Fribourg:
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Plâtrerie et peinture;
 - Revêtements de sol et pose de parquets;
 - Carrelage.
- b. Genève:
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Plâtrerie et peinture;
 - Revêtements de sol et pose de parquets;
 - Etanchéité, couverture, toiture et façade;
 - Encadrement, montage et réparation de stores;
 - Revêtements d'intérieur;
 - Marbrerie;
 - Décoration d'intérieur et courtepoinrière;
 - Carrelage.
- c. Jura:
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Revêtements de sol et pose de parquets;
 - Carrelage.
- d. Jura bernois:
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Revêtements de sol et pose de parquets.

- e. Neuchâtel
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Plâtrerie et peinture;
 - Revêtements de sol et pose de parquets;
 - Marbrerie-sculpture.
- f. Valais
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Plâtrerie et peinture;
 - Revêtements de sol et pose de parquets.
- g. Vaud
 - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
 - Plâtrerie et peinture;
 - Revêtements de sol et pose de parquets;
 - Asphaltage, étanchéité et travaux spéciaux en résine;
 - Carrelage.

³ L'art. 42 de la présente convention n'est pas applicable dans le canton de Vaud.

⁴ 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'alinéa 2 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, de formation et de perfectionnement professionnel (art. 42 CCT). 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.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Art. 4

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2013 et a effet jusqu'au 31 décembre 2016.

² Les dispositions de l'annexe VII à la CCT qui règlent la caution entrent en vigueur trois mois après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

7 mars 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 romande du second-oeuvre

conclue le 19 novembre 2010

entre

la Fédération Suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRM; et toutes ses sections romandes),

la Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP; et toutes ses sections, sauf la section jurassienne),

le Groupe romand des parqueteurs et poseurs de sols (GRPS),

l'Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles,

l'Association fribourgeoise des maîtres plâtriers et peintres,

Zimmer-und Meister-verband Deutscher Freiburg,

le Groupement fribourgeois des carreleurs,

l'Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie, ébénisterie et parqueterie (ACM),

la Chambre syndicale des entrepreneurs de gypserie, peinture et décoration du canton de Genève (GPG),

la Chambre genevoise de carrelage et de la céramique (CGCC),

le Groupement genevois des métiers du bois (GGMB),

l'Association genevoise des maîtres vitriers, miroitiers, encadreur et storistes (AMV),

l'Association genevoise des entreprises de revêtements d'intérieurs (AGERI),

l'Union genevoise des marbriers (UGM),

l'Association genevoise des décorateurs d'intérieur et courtpointières (AGDI),

l'Association suisse des toitures et façades, section de Genève (ASTF),

le Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil, second-oeuvre (GGE),

la Chambre genevoise de l'étanchéité et des toitures (CGE),

l'Association jurassienne des menuisiers, charpentiers, ébénistes,

l'Association des carreleurs de l'arc jurassien,

l'Association neuchâteloise des menuisiers, charpentiers, ébénistes et parqueteurs,

l'Association neuchâteloise des maîtres plâtriers-peintres,

l'Association neuchâteloise des techniverriers,

l'Association neuchâteloise des marbriers-sculpteurs,

l'Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles,

l'Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres,

la Fédération vaudoise des entrepreneurs,

le Groupe vaudois des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie,

le Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie-peinture,

le Groupe vaudois des entreprises de parqueterie et revêtements de sols,

le Groupe vaudois des entreprises de carrelages,

le Groupe vaudois des entreprises de travaux spéciaux en résine,

le Groupe vaudois des entreprises d'asphaltage et étanchéité,
le Groupe vaudois des entreprises de vitrerie et miroiterie,
d'une part

et
le Syndicat UNIA, le Syndicat SYNA et le syndicat SIT,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 1-5 [...]

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants:
 - a) le nom des parties;
 - b) la date du début du rapport de travail;
 - c) la fonction du travailleur;
 - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
 - e) la durée hebdomadaire du travail.
3. Toute modification des éléments au sens de l'al. 2 doit être communiquée par écrit au plus tard un mois après qu'elle a pris effet.

Art. 7 Temps d'essai

1. Les 30 premiers jours de travail sont considérés comme temps d'essai. Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

Art. 8 Délais de résiliation

1. Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants:

- 1^{re} et 2^e année: 1 mois pour la fin d'un mois.
- 3^e à la 9^e année: 2 mois pour la fin d'un mois.
- dès la 10^e année: 3 mois pour la fin d'un mois.

2. Demeurent réservés [...] les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

Art. 9 [...]

Art. 10 Protection contre les licenciements

1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue:

- a) [...]
- b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. [...];
- c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur; ce dernier étant disponible à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté);
- d) durant 120 jours au cours de la 1^{re} année de service, durant 180 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 270 jours à partir de la 6^e année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit);
- e) [...]
- f) [...]

2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période [...].

3. [...]

4. Le licenciement des travailleurs âgés de plus de 50 ans doit être évité au maximum.

Dans ce sens:

- a) Les travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des raisons climatiques doivent être réengagés prioritairement dans l'entreprise avant de nouvelles embauches ou de recherches de main d'œuvre.
- b) Lors d'un licenciement pour raisons économiques de travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise, le délai conventionnel de congé est doublé. Si le travailleur retrouve une place de travail, il sera, sur demande expresse, libéré de respecter le délai de congé.

Art. 11 [...]

Durée du travail

Art. 12 Durée du travail

1. Durée du travail

- a) La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures.
- b) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum, du lundi au vendredi. La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 et 22.00 heures. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.

2. Horaire variable

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies:

- a) Paiement d'un salaire «mensuel-constant».
- b) Le salaire «mensuel-constant» s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.
- c) Le salaire «mensuel-constant» est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures.
- d) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois avant sa mise en pratique.
- e) La durée hebdomadaire de travail peut être fixée à 32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 47 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines; une période plus longue doit faire l'objet d'une demande à la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- f) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
- g) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 22.00 h. du lundi au vendredi. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.
- h) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, le montant du salaire «mensuel-constant» ne subira aucune modification. Restent réservées les augmentations salariales conventionnelles.
- i) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus/malus est établi chaque fin de mois. Il est soumis au travailleur pour approbation au minimum une fois par an.

S'il y a un bonus d'heures entre 2132 heures ($177,7 \times 12$ mois) et 2212 heures l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord:

- heures prises sous forme de congé,
- paiement des heures sans supplément.

Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme des heures supplémentaires payées ou compensées selon l'art. 16 CCT.

S'il y a un malus d'heures entre 2052 heures et 2132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord:

- report des heures négatives sur l'année suivante,
- heures non compensées.

Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.

- j) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.
- k) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.

Art. 13 Dérogations à la durée et aux horaires de travail

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale qui consulte les partenaires sociaux.
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise aux intéressés.
3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire. [...]

Art. 14 Travail en équipe ($2 \times 8,2$ h.)

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe ($2 \times 8,2$ h.), de jour et du soir, soit de 06.00 h à 22.00 h est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.
2. Un temps de pause d'une demi-heure est payé et compte comme temps de travail.
3. Le travail en équipe ($2 \times 8,2$ h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.
4. Le travail en équipe ($2 \times 8,2$ h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

Art. 15 Heures déplacées

Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al. 1 et équivalent à une journée complète de travail. Elles donnent droit aux suppléments suivants:

- a) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h et 06.00 h donne droit à un supplément de salaire de 50 %.
- b) Le travail accompli dès 17.00 h le samedi jusqu'au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de salaire de 100 %.

Art. 16 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al. 1. Elles donnent droit aux suppléments suivants:

- a) Les heures supplémentaires accomplies entre 06.00 h et 22.00 h sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente majorée de 10 % au cours d'une période appropriée. Un supplément de 25 % de salaire est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
- b) Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 h et 06.00 h donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.
- c) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 h au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

Salaires

Art. 17 Mode de rémunération

1. Salaire horaire (payé à l'heure)

Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13^e salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.

2. Salaire «mensuel-constant» (selon l'art. 12 al. 2).

Le salaire «mensuel-constant» est payé sur la base du salaire horaire défini ci-dessus multiplié par 177,7 heures par mois. Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire «mensuel-constant». S'y ajoute le 13^e salaire.

3. Salaire mensuel (payé au mois).

Le versement d'un salaire mensuel peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Par ce mode de faire, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire mensuel. S'y ajoute le 13^e salaire.

Art. 18 Classes de salaire

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:

Classe CE:	Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
Classe A:	Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une équivalence délivrée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).
Classe B:	Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels ou travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).
Classe C:	Manœuvre et travailleur auxiliaire. Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après 3 ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1 ^{er} janvier qui suivra cette échéance.

2. [...]

3. Les salaires horaires minima et principes d'harmonisation sont définis dans l'annexe II faisant partie intégrante de la présente CCT.
4. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes dans les professions du second-œuvre, les réductions définies dans les colonnes II et III de l'annexe II à la CCT sur les salaires sont applicables à la condition que l'employeur forme ou ait formé dans les 2 dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs avec AFP.

Art. 19 Treizième salaire

1. Le travailleur a droit à un 13^e salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis AVS.
2. En principe, le 13^e salaire est versé en fin d'année.
3. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du 13^e salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.
4. Le droit au 13^e salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur.
5. Le travailleur n'a pas droit au 13^e salaire:
- a) s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail, exception faite de l'art. 10 al. 4 let. b);

- b) s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux;
 - c) s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.
6. Le 13^e salaire ne donne pas droit à des vacances.

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 20 Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit:
 - jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances;
 - dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances.
2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64 % (⁵/₄₇) et 13,04 % (⁶/₄₆) du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments.
3. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. Il l'en informe suffisamment tôt.

Lorsque le travailleur ne respecte pas, par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.
4. [...]
5. [...]

Art. 21 Jours fériés et chômés

1. Tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux au maximum par année, à raison du salaire effectivement perdu.
2. La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention; elle figure à l'annexe III faisant partie intégrante de la présente convention.
3. L'employeur peut fermer les ateliers et chantiers le 1^{er} mai. S'il ne le fait pas, il doit accorder ce jour-là un congé non payé au travailleur qui le demande. Dans le canton de Genève, le 1^{er} mai est un jour chômé. [...] Dans les cantons de Neuchâtel et du Jura et dans le Jura bernois, le 1^{er} mai est un jour férié et figure à l'annexe III.
4. [...]
5. Dans le canton de Vaud, le vendredi suivant l'Ascension est un jour non travaillé et s'ajoute à la liste des jours indemnisés les années où ces jours ne sont pas tous indemnisés.

6. Dans le canton de Neuchâtel, lorsque le 1^{er} janvier respectivement le jour de Noël tombent sur un dimanche, le 2 janvier, respectivement le 26 décembre sont considérés comme des jours fériés.

Art. 22 Congés de formation

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur [...], aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale [...].
2. L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes:
 - a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;
 - b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation au maximum par année civile;
 - c) la participation est limitée, en principe, à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise;
 - d) [...]
 - e) [...]

Déplacements et indemnités diverses

Art. 23 Déplacements et indemnités de repas

1. Déplacements et indemnités de repas en général
 - a) Les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes:
 - 17 francs pour le fait de ne pouvoir prendre son repas de midi à domicile;
 - remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé;
 - remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.
 - b) Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension.
2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement

Une indemnité forfaitaire par jour de travail de 17 francs de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage est due à tous les travailleurs.

Elle est destinée à couvrir les frais subis par les travailleurs.

Pour les travailleurs occupés à 50 % (à l'extérieur de l'entreprise) en raison d'un accident ou d'une maladie, l'indemnité forfaitaire est réduite de moitié.

Si un véhicule est fourni par l'entreprise, l'indemnité est réduite de moitié.

Pour les ouvriers occupés dans l'entreprise, l'indemnité est réduite de 60 %.

Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année), elle doit ajouter 50 centimes supplémentaires à l'indemnité forfaitaire.

Art. 24 Remboursement des frais de véhicule

1. Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison des indemnités suivantes:
 - a) Voiture: 65 centimes par kilomètre.
 - b) Motocyclette/Scooter: 30 centimes par kilomètre.
 - c) Cyclomoteur: 15 centimes par kilomètre.Ces indemnités comprennent tous les frais et toutes les assurances. Le travailleur conclut notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée.
2. L'employeur mettant un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

Art. 25 Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants:
 - a) 1 jour en cas de mariage.
 - b) 3 jours en cas de naissance d'un enfant.
 - c) 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
 - d) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
 - e) 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant.
 - f) 1 jour pour la journée d'information militaire (jours supplémentaires soldés: voir art. 41 al. 1 let. a).
 - g) ½ journée en cas de libération des obligations militaires.
2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.
3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il est fait avec la paie de la période courante.
4. [...]
5. [...]

Obligations générales des employeurs et des travailleurs

Art. 26 Travail frauduleux

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.
2. En cas d'infraction à cette interdiction de «travail au noir», la Commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (cf. art. 52). [...].
3. [...]
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le «travail au noir» rémunéré ou non.

Art. 27 Hygiène, santé et sécurité au travail

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.
Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.
2. [...]
3. [...]
4. Obligations de l'employeur
 - L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. A Genève, dans toutes les entreprises du second œuvre il s'agit de la solution de branche type F4S. Dans les entreprises de la menuiserie, ébénisterie et charpenterie (y compris les membres de l'Association genevoise des entrepreneurs de Charpente-Menuiserie Ebénisterie et Parqueterie [ACM]), il s'agit de la solution de branche Setrabois. Dans les entreprises de plâtrerie et peinture, il s'agit de la solution de branche romande de la plâtrerie-peinture pour la sécurité au travail. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
 - [...]
 - En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, [...] le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

5. Obligations du travailleur

- Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
- Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

6. [...]

7. [...]

Art. 28 Respect de l'horaire de travail

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.
2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.

Art. 29 Conscience professionnelle

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.
2. [...]

Art. 30 [...]

Art. 31 Paie

1. Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré avant la paie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de paie.
4. [...]

Art. 32 Outillage et matériel

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservées les dispositions convenues dans le canton de Genève (art. 23 al. 2).
2. Le travailleur prend soin des matières, des outils et de toutes les installations de l'entreprise.

Art. 33 Travail aux pièces ou à la tâche

1. Le travail aux pièces ou à la tâche ou celui qui n'est pas rémunéré en fonction des heures travaillées est interdit.
2. Pour certains travaux déterminés, la Commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand (CPP-SOR) peut déroger à cette règle par accord spécial.
3. Dans le canton de Genève, le travail à la tâche reste autorisé pour les métiers de la plâtrerie et des papiers peints. [...]

Institutions sociales

Art. 34 Assurance accidents

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Si l'assurance-accidents exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum LAA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par l'assurance-accidents (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la LAA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).
6. [...]

Art. 35 Assurance perte de gain en cas de maladie – conditions minimales d'assurance

1. L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80 % du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), dès le premier jour de travail, après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente).

Dans les cantons du Valais et de Vaud, en cas d'incapacité partielle de travail d'au moins 50 %, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la durée susmentionnée, la couverture d'assurance étant maintenue pour la capacité de travail résiduelle.

Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100 % du salaire assuré, montant soumis aux cotisations sociales usuelles. Le droit aux indemnités journalières prend naissance lorsque l'assuré a une capacité de travail réduite au moins de moitié.

2. La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à $\frac{1}{3}$ du taux de prime. Dans le canton de Vaud la participation du travailleur est de $\frac{1}{3}$ du taux de prime mais au maximum 1.4 %.
3. Les conditions d'assurance peuvent contenir des restrictions en relation avec l'âge supérieur limite d'admission (au moins l'âge légal de la retraite) ou des atteintes à la santé préexistantes ou des rechutes.

Les réserves ne sont possibles que pour les maladies existant au moment de l'admission ainsi que pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Elles sont caduques au plus tard après cinq ans, l'assuré pouvant, avant l'échéance de ce délai fournir la preuve que la réserve n'est plus justifiée. Une réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit à l'assuré et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne. Ces principes sont également applicables par analogie en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et de réduction du délai d'attente.

Le changement d'assureur ne donne pas le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes. L'assureur a le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes uniquement en cas de passage dans l'assurance individuelle et ceci seulement en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et/ou de réduction du délai d'attente.

4. [...]
5. Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie:
 - a) tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal);
 - b) sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).

6. Le libre passage doit être garanti pour tous les travailleurs en cas de transfert de l'assurance perte de gain collective à une assurance perte de gain individuelle. L'assuré qui quitte le cercle des assurés de l'assurance collective a le droit de demander son passage dans l'assurance individuelle, dans un délai de 90 jours dès la réception de la communication de ce droit. Les primes de l'assurance individuelle deviennent alors à la charge exclusive de l'assuré.

En cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31^e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage

7. Le droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse est exclu, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé dans la mesure où un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

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

8. [...]

9. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que dans les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du travailleur ou refuserait de l'assurer, l'employeur payera au travailleur le salaire de base conformément aux art. 324a et 324b CO. [...]

10. [...]

Art. 36 [...]

Art. 37 [...]

Art. 38 Prévoyance professionnelle

1. [...]

2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes:

a) [...]

b) [...]

c) le taux de prime est au minimum de 10 % du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS.

d) ces conditions minimums ne s'appliquent pas dans les cantons de Fribourg et du Jura ainsi que dans le Jura bernois.

3. [...]

4. Dans les cantons de Genève, de Neuchâtel, du Valais et de Vaud, pour tous les salariés sans distinction d'âge, les cotisations sont au maximum de 12,5 % des salaires AVS, soit 6,25 % à la charge de l'employeur et 6,25 % à la charge de l'assuré.

5. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second oeuvre,
- a) [...]
 - b) La perception de la contribution paritaire globale incombe à la Caisse pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.
 - c) Les fonds recueillis sont mis à la disposition du Conseil de fondation de la Caisse. Le Conseil de fondation est responsable de leur utilisation [...]

6. Dans le canton de Neuchâtel [...]

Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la Caisse de prévoyance professionnelle neuchâteloise pourvu que [...].

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5.5 %;
- [...];
- la prestation de libre passage garantie à chaque travailleur couvre la totalité de la réserve mathématique nécessaire, selon les bases techniques de la Caisse de retraite paritaire pour une éventuelle rentrée ultérieure dans cette caisse sans perte aucune de prestations, exactement comme si le travailleur ne l'avait jamais quittée ou y était entré d'emblée.

Si une prestation de libre passage devait être insuffisante à cet égard, même longtemps après l'échéance de la présente convention collective, l'employeur devrait la compléter de ses deniers. Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (3 mois à l'avance) pour qu'elle puisse, après consultation des assureurs, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval:

- lorsque l'assurance auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.

7. Dans le canton du Valais, tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues dans le plan figurant dans le tableau suivant:

Salaire assuré	=	Salaire AVS
<i>Prestations d'invalidité</i>		
Rente d'invalidité		30,00 %
Rente d'enfant invalide		5 %
– délai d'attente		24 mois
– libération du service des primes		2 mois
<i>Prestations de survivants</i>		
Rente de veuve/veuf		20,00 %
Rente d'orphelin		5 %
Capital décès		Avoir de vieillesse acquis
Le salaire assuré pour les prestations de risque est limité à $7 \times$ la rente AVS maximale.		
<i>Prestations de retraite</i>		
Rente de vieillesse (en % de l'avoir de vieillesse final acquis)		7,20 %
Rente d'enfant de retraité (en % de la rente de vieillesse)		20 %
Bonif. de vieillesse (H/F)		En % du salaire assuré
18–34 ans		5,00 %
35–44 ans		7,10 %
45–54 ans		10,70 %
55–65 ans		12,80 %
<i>Financement</i>		
Part de l'employeur		5,25 %
Part du travailleur		5,25 %
Total		10,50 %

La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.

Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.

Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 10.5 % (taux de cotisation prévu par la caisse CAPAV), il ne peut pas être retenu plus de 5.25 % (moitié de la cotisation ordinaire CAPAV) sur le salaire du travailleur.

8. Dans le canton de Vaud [...]]

[...] un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la Caisse de retraite professionnelle de l'industrie de la construction (CRP) pourvu que:

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5.5 %;
 - les types de prestation y soient au moins équivalents à ce qui suit:
- A. La rente de vieillesse correspond à l'avoir de vieillesse accumulé à l'âge de la retraite multiplié par le taux de conversion fixé par la LPP.
 - B. L'assuré a droit à un quart de rente d'invalidité s'il est invalide à raison de 40 % au moins, au sens de l'AI, à une demi-rente s'il est invalide à raison de 50 % au moins, à trois quarts de rente s'il est invalide à 60 % au moins et à une rente entière s'il est invalide à 70 % au moins.
 - C. La rente d'invalidité est calculée selon le même taux de conversion que la rente de vieillesse. L'avoir de vieillesse déterminant comprend alors:
 - l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité;
 - la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, sans les intérêts.
Les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures sont calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance.
 - D. La rente de conjoint survivant en cas de décès avant l'âge de la retraite correspond à 60 % de la rente d'invalidité. En cas de décès après l'âge de la retraite, elle correspond à 60 % de la rente de vieillesse.
 - E. Les rentes d'enfants correspondent à 20 % de la rente d'invalidité avant l'âge de la retraite et à 20 % de la rente de vieillesse après l'âge de la retraite.

Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (au moins 3 mois à l'avance) pour que cette dernière puisse en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval. Lorsque la prévoyance professionnelle auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur

pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.

Art. 39 [...]

Art. 40 [...]

Art. 41 Services obligatoires

1. Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit:
 - a) Recrutement et école de recrue
 - 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
 - 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
 - b) Autres services
 - 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service;
 - 80 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
 - 50 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
 - c) Service long
 - 90 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
 - 75 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
2. [...]
3. Dans le canton du Jura et dans le Jura bernois, il existe une Caisse de compensation paritaire réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire. Cette caisse est administrée par le secrétariat de l'association patronale jurassienne (AJMCE) signataire de la présente convention. Elle applique en outre les principes suivants:
 - l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'art. 41 al. 1 ci-dessus;

- l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1^{re} année après l'apprentissage (salaire A –10 %). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue;
 - les entreprises ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0.4 % de la masse salariale AVS;
 - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas, les indemnités versées par la Caisse de compensation (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises;
 - [...]]
4. Dans le canton du Valais, il existe une Caisse de compensation professionnelle réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire, de protection civile, d'exercice d'une fonction publique et d'absence justifiée. Cette caisse, administrée par le secrétariat des associations patronales valaisannes signataires de la présente convention (Bureau des Métiers à Sion) applique en outre les principes suivants:
- l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'a. 1 ci-dessus;
 - l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1^{re} année après l'apprentissage (salaire A –10 %). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue;
 - dans les professions du bois, les entreprises du Valais romand ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0.4 % de la masse salariale AVS;
 - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas les indemnités versées par la caisse de compensation pour perte de gain (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises.
5. Dans le canton de Vaud, [...]]
- Le travailleur a droit à l'indemnisation fixée à l'art. 41 al. 1.
 - La contribution à charge de l'employeur est fixée à 0.1 % de la masse salariale AVS.

Art. 42 Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes:
- 0.7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais d'exécution;

- 0.3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais de formation et de perfectionnement professionnel.
- 2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.
- 3. Les employeurs qui exercent une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse sont tenus de verser une contribution de 1.2 % de la masse salariale AVS des travailleurs y compris des apprentis assujettis à la CCT-SOR (0.7 % contribution travailleur; 0.5 % contribution employeur) mais au minimum CHF 20.00 par mois et par travailleur.
- 4. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) et servira [...]:
 - au contrôle de l'application de la CCT,
 - au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes;
 - aux prestations et aides sociales,
 - à la formation et au perfectionnement professionnels,
 - aux frais de traduction, [...]et d'impression,
 - à la santé et sécurité au travail.
- 5. Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues [...].
 - [...]
 - [...]

Art. 43 [...]

Art. 44 [...]

Art. 45 [...]

Dispositions d'exécution

Art. 46 Exécution

1. Application de la convention collective de travail du second œuvre romand:
 - a) [...]
 - b) Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, il est institué:
 - une Commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand (CPP-SOR);
 - des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC).

2. Les commissions professionnelles paritaires constituées sous la forme juridique d'associations sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

Art. 47 Exécution commune

1. [...]
2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand, d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention. Au besoin, elles sont autorisées à exercer leurs compétences par la voie juridique.
3. Les représentants délégués par les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.
4. Des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Art. 48 Commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand (CPP-SOR)

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Compétences et tâches
La CPP-SOR a [...] les compétences et remplit les tâches suivantes:
 - a) elle garantit l'application uniforme de la présente convention;
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) elle préavise les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci;
 - e) elle statue sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention;
 - f) [...]
 - g) [...]
 - h) elle gère le fonds paritaire romand et établit le budget et le compte de l'exercice annuel;
 - i) [...]
 - j) [...]

5. Financement

Les frais liés au fonctionnement de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand sont pris en charge par les fonds paritaires cantonaux [...].

6. [...]

Art. 49 [...]

Art. 50 Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)

1. [...]

2. Tâches

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont [...] les suivantes:

a) l'exécution des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, [...], afin de veiller à son application ainsi que la prononciation des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.

[...]

b) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention;

c) [...]

d) [...]

e) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel;

f) l'administration et la gestion des contributions professionnelles au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel;

g) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;

h) l'intervention, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs;

i) l'exécution des directives de la CPP-SOR.

Remarque: les let. e) et f) ci-dessus ne s'appliquent pas au canton de Vaud.

3. [...]

Art. 51 [...]

Art. 52 Peine conventionnelle.

Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 10 000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire

cantonale peut déroger et aller au-delà de 10 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Ce montant peut être porté à 40 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de 40 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Art. 53 Devoirs de l'adjudicataire

L'adjudicataire doit informer ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les dispositions de la présente convention collective. Lorsque ce devoir d'information est négligé, il s'expose à une amende.

Art. 54 Caution

Afin de garantir l'application de la CCT et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l'utilisation et l'application sont définies à l'annexe VII.

Salaires

Les salaires conventionnels minima sont les suivants:

FR minima

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3e année après CFC		2e année après CFC*		1re année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10 %		-20 %	
			2e année après AFP		1re année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		de 20 à 22 ans	
			moins de 20 ans			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

GE minima – Métiers du second oeuvre à l'exception des courtepoinnières et carreleurs

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		de 20 à 22 ans	
			de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

GE minima –Courtepointières = -10% du salaire interprofessionnel

Nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
177.7	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	4638	26.10	4407	24.80	4176	23.50
Travailleur Classe CE	5100	28.70				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4265	24.00	3838	21.60	3412	19.20
Travailleur Classe B	4265	24.00				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	3980	22.40	3581	20.15	3385	19.05

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

GE minima – Carreleur

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35
Travailleur Classe CE	5731	32.25				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4789	26.95	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4'789	26.95				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		moins de 20 ans	
			de 20 à 22 ans			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

JU-JB minima

Nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5118	28.80	4860	27.35	4602	25.90
Travailleur Classe CE	5633	31.70				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4709	26.50	4238	23.85	3767	21.20
Travailleur Classe B	4709	26.50				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4354	24.50	3918	22.05	3705	20.85

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

NE minima – Plâtrier, peintre et marbrier-sculpteur

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

NE minima – Menuisier, Ebéniste, Charpentier, Parqueteur, Poseur de sols et Techniverrier

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4398	24.75	3963	22.30	3741	21.05

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

VS minima

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

VD minima

Nbr d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		-5 %		-10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC*		1 ^{re} année après CFC*	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Travailleur Classe CE	5669	31.90				
			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Travailleur Classe B	4745	26.70				
			-10%		-15 %	
			dès 22 ans		moins de 20 ans	
			de 20 à 22 ans			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* Sous réserve des conditions de l'art. 18.4

Remarque: Il n'y a pas de classe B dans le secteur du carrelage vaudois.

Jours Fériés

En application de l'art. 21 de la CCT, les 9 jours fériés sont les suivants:

Fribourg	Fribourg	Genève	Jura	Jura bernois	Neuchâtel	Valais	Vaud
Partie catholique	Partie protestante						
1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
	2 janvier		2 janvier	2 janvier			2 janvier
					1 ^{er} mars		
						19 mars	
Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint		Vendredi Saint
Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques		Lundi Pâques
			1 ^{er} mai	1 ^{er} mai	1 ^{er} mai		
Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension
Fête Dieu						Fête Dieu	
	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte		Lundi Pentecôte
1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août
						Assomption	
		Jeudi du Jeûne GE					Lundi du Jeûne fédéral
Toussaint						Toussaint	
Immaculée Conception						Immaculée Conception	
Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël
	26 décembre	31 décembre					
9	9	9	9	9	9	9	9

Apprentis

Les apprentis sont soumis à la présente CCT (pour Genève, voir annexe V), à l'exception des dispositions suivantes:

- Art. 6** Engagement et contrat de travail
- Art. 7** Temps d'essai
- Art. 8** Délais de résiliation
- Art. 10** Protection contre les licenciements
- Art. 17** Mode de rémunération
- Art. 18** Classes de salaire
- Art. 19** Treizième salaire
- Art. 20** Vacances
- Art. 22** Congés de formation
- Art. 31** Paie

Avenant cantonal genevois

I. Concernant les apprentis

1. Texte de la CCT

Sur le territoire du canton de Genève, les apprentis sont soumis à la convention collective de travail du second œuvre romand, à l'exception des articles suivants:

- Art. 6** Engagement et contrat de travail
- Art. 7** Temps d'essai
- Art. 8** Délais de résiliation
- Art. 10** Protection contre les licenciements
- Art. 17** Mode de rémunération
- Art. 18** Classes de salaire
- Art. 19** Treizième salaire
- Art. 20** Vacances
- Art. 22** Congés de formation
- Art. 31** Paie

2. Rémunération des apprentis:

A l'exception des courtetpointières et décorateurs d'intérieur, les apprentis sont rémunérés de la manière suivante:

1^{re} année: CHF 5.80/heure

2^e année: CHF 8.70/heure

3^e année: CHF 14.50/heure

4^e année: CHF 17.40/heure

La rémunération mensuelle des apprentis courtepointières et décorateurs d'intérieur est fixée comme suit:

	Décorateur d'intérieur	Courtepointière
1 ^{re} année	Fr. 300.–	Fr. 300.–
2 ^e année	Fr. 450.–	Fr. 400.–
3 ^e année	Fr. 600.–	Fr. 700.–
4 ^e année	Fr. 850.–	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1^{re} année des métiers du bois).

3. Vacances des apprentis

Les apprentis ont droit à six semaines de vacances dont une semaine en fin d'année, prises chaque année de contrat.

II. Concernant la durée du travail

En complément à l'art. 12 de la CCT, les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.

En dérogation à l'art. 12 al.1 lit. b) de la CCT: «La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 h et 18.00 h ».

En dérogation à l'art. 12 al.2 lit g) de la CCT: «L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 18.00 h du lundi au vendredi».

Caution

Art. 1 Principe

1. Aux fins de garantir [...] les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences contractuelles des commissions professionnelles paritaires cantonales et centrale (CPPC et CPP-SOR), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties à la CCT sont tenues de déposer avant le début des travaux dans le champ d'application de l'extension, auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale une caution se montant au maximum à CHF 10 000.– ou l'équivalent en euros. La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPP-SOR est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'utilisation doit en être spécifiée. La caution déposée en espèces sera placée par la CPP-SOR sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2000.–. Cette exonération est valable par année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2000.– et CHF 20 000.– par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à CHF 5000.–. Si le volume des commandes excède CHF 20 000.–, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de CHF 10 000.–. Si le contrat d'entreprise est inférieur à CHF 2000.–, il devra être présenté à la CPP-SOR.
3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elle est imputée sur les éventuelles cautions à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que la caution est déjà déposée.

Art. 2 Utilisation

La caution sert au remboursement des prétentions dûment justifiées des commissions professionnelles paritaires (CPP-SOR et CPPC) dans l'ordre suivant:

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
2. règlement des contributions conformément à l'art. 42 CCT.

Art. 3 Accès

La CPP-SOR a accès dans les 15 jours à toute forme de garantie lorsque les conditions suivantes sont remplies:

Lorsqu'une commission professionnelle paritaire cantonale (CPPC) a dûment constaté une violation des dispositions de la CCT conformément à l'art. 50 al. 2 et ss CCT, qu'elle a informé l'entreprise de la décision prise, en lui indiquant les voies de recours, et que

1. l'entreprise renonce à la voie de droit et n'a pas versé dans le délai fixé la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPC, ou
2. suite à l'examen de la voie de recours, l'entreprise n'accepte pas la décision de la CPPC et n'a pas versé, dans le délai fixé, la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPC, ou
3. l'entreprise ne s'est pas acquittée de sa contribution aux frais d'exécution dans le délai fixé, malgré un avertissement écrit.

Art. 4 Procédure

1. Accès à la caution

Si les conditions visées à l'art. 3 sont remplies, la CPP-SOR est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution aux frais d'exécution due), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.

2. Reconstitution de la caution

L'entreprise est tenue de reconstituer la caution utilisée dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

3. Libération de la caution

La caution est libérée

- a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine du second œuvre romand;
- b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire;

et aux conditions cumulées suivantes:

- a) les contributions aux frais d'exécution (art. 42 CCT) ont été payées dans les règles;
- b) la commission professionnelle paritaire (CPP-SOR et/ou CPPC) ne constate aucune violation des dispositions de la CCT.

L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou, le cas échéant, la cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée.

Art. 5 Sanctions pour non-dépôt de la caution

Si, en dépit d'un rappel, l'entreprise ne fournit pas la caution requise, cette infraction à la CCT est passible d'une peine conventionnelle accompagnée de frais de traitement.

Art. 6 Gestion des cautions

La CPP-SOR est autorisée à déléguer la gestion des cautions partiellement ou en totalité.

Art. 7 For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPP-SOR au Mont-sur-Lausanne. Seul le droit suisse est applicable.