

# LES NOUVEAUTÉS DE LA CCT-SOR 2019

**SÉANCE D'INFORMATION  
30 JANVIER 2019**

# REVUE DES NOUVEAUTÉS

1. AUGMENTATION DES SALAIRES
2. CHAMP D'APPLICATION (ART. 1)
3. ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 6)
4. LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ÂGÉS  
(ART. 10 AL. 4)
5. DURÉE DU TRAVAIL (ART. 12, 13 ET 14)
6. CLASSES DE SALAIRE (ART. 18)
7. DÉCOMPTE ET PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 31)
8. ASSURANCE PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE  
(ART. 35)
9. COTISATIONS RETRAITE ANTICIPÉE

# 1. AUGMENTATION DES SALAIRES

- Adaptation des salaires effectifs sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC).
- Augmentation des salaires effectifs pour 2019: **1,2%** pour toutes les classes salariales.
- Tableau disponible sur le site internet de la Fédération vaudoise des entrepreneurs [www.fve.ch](http://www.fve.ch).

## 2. CHAMP D'APPLICATION (ART. 1)

Les entreprises ou parties d'entreprises actives dans les domaines:

- menuiserie, ébénisterie et charpenterie, fabrication de meubles;
- vitrerie, miroiterie et techniverrerie;
- plâtrerie et peinture;
- carrelage;
- revêtements de sol et pose de parquets.

Et qui exécutent des travaux de **désamiantage**, entrent dans le champ d'application de la CCT-SOR.

## 3. ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 6)

Engagement de nouveaux collaborateurs: **forme écrite impérative.**

Etablissement d'un contrat de travail écrit **avant la prise d'emploi** lequel doit contenir au moins:

- a) le nom des parties;
- b) la date du début du rapport de travail;
- c) la fonction et la classe de salaire du travailleur;**
- d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- e) la durée hebdomadaire du travail.
- f) En cas d'engagement à temps partiel, la présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après midi) et les horaires de travail sur les chantiers.**

- Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un accord entre les parties moyennant **un avenant écrit**.
- Il faut annoncer le travailleur à la CRP ou à RESOR **avant le 1<sup>er</sup> jour de travail**. Une annonce écrite est vivement conseillée!

## 4. LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ÂGÉS (ART. 10 AL. 4)

- Délai de congé doublé (**6 mois**) en cas de licenciement pour raisons économiques des travailleurs de plus de 50 ans **et** ayant plus de 10 ans de service (pas de changement).
- Ne s'applique pas aux travailleurs pouvant bénéficier d'une rente en vertu de la CCRA-SOR (**nouveau**).
- Une demande de dérogation peut être soumise à la Commission professionnelle paritaire romande (**nouveau**).

Le licenciement pour motif économique est défini comme suit:

*«un licenciement effectué par un employeur selon un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne résultant d'une diminution ou d'une transformation d'emploi consécutives, notamment, à une baisse du chiffre d'affaire, à des mutations technologiques ou encore à une réorganisation de l'entreprise, de ses secteurs, de ses ateliers, de ses équipes ou tout autre licenciement réalisé dans le but de sauvegarder ou d'augmenter sa compétitivité. Cette définition est valable uniquement dans le cadre de l'application du présent article de la convention collective».*

- Définition du licenciement économique par la CCT-SOR 2019 beaucoup plus étendue que celle donnée par le Tribunal fédéral.
- Il faudra donc être très prudent en cas de licenciement de travailleurs de plus de 50 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

## 5. DURÉE DU TRAVAIL (ART. 12, 13 ET 14)

### CCT-SOR 2011:

- Durée moyenne hebdomadaire de 41 heures.
- Horaire «normal», possibilité de fixer la durée hebdomadaire entre 39 et 45 heures et de rétribuer les travailleurs au mois ou à l'heure.
- Horaire variable, sur une base hebdomadaire moyenne de 41 heures et conditionné au paiement d'un salaire mensuel constant.

## CCT-SOR 2019:

- Durée hebdomadaire de **41 heures**.
- Horaire standard (**systeme profondément modifié**).
- Horaire variable (pas de changement majeur).

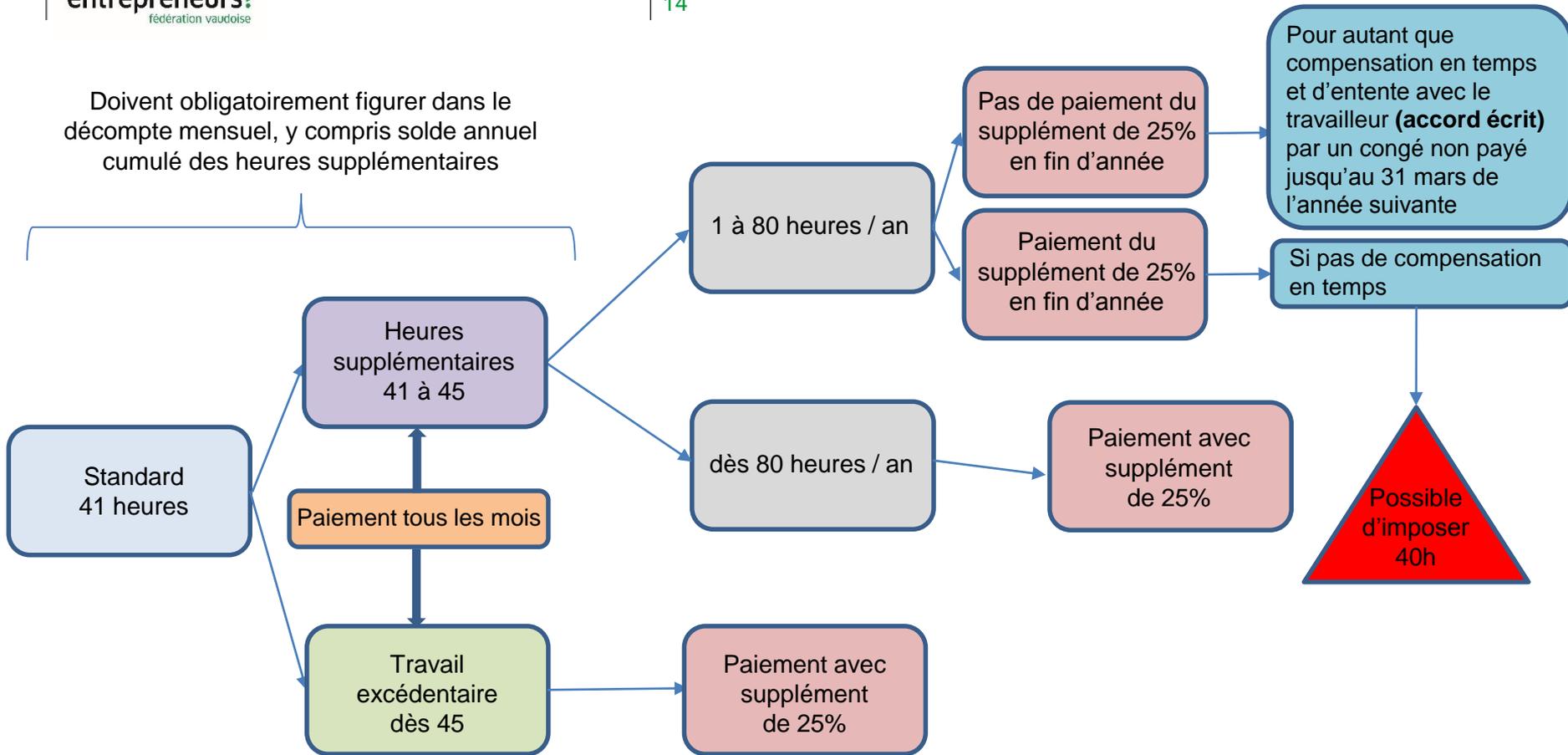
## Horaire standard – durée:

- 41 heures, possibilité néanmoins pour l'entreprise de planifier la durée hebdomadaire de travail entre 39 et 45 heures.
- Heures effectuées entre 41 et 45 heures = heures supplémentaires.
- Heures effectuées au-delà de 45 heures = **travail «excédentaire» (nouveau concept)**.
- **Décompte mensuel d'heures (obligatoirement remis au travailleur)** indiquant heures supplémentaires et travail «excédentaire».

## **Conséquences pour les entreprises:**

- Les entreprises qui prévoient une durée hebdomadaire de travail supérieure à 41 heures (taux d'activité à 100%) doivent modifier les contrats de travail.
- Mise en place d'un système de décomptes mensuels des heures tenant compte des nouvelles contraintes.

Doivent obligatoirement figurer dans le décompte mensuel, y compris solde annuel cumulé des heures supplémentaires



Tranche horaire ordinaire est entre 6h et 22h du lundi au vendredi.

En dehors de cette plage horaire une dérogation est nécessaire et le paiement des heures donne droit aux suppléments suivants:

- entre 22h et 6h = 100%
- du samedi dès 17h au lundi 6h = 100%
- pendant les jours fériés = 100%
- attention heures déplacées (art. 17) supplément de 50% au lieu de 100% pour la semaine.

## Exemple 1

Travailleur effectue les heures suivantes:

- S1: 43 heures
- S2: 41 heures
- S3: 46 heures, dont 5 heures le samedi matin (dérogation obligatoire)
- S4: 39 heures

Horaire contractuel		Heures effectives	Variation (39-45)	Heures négatives / demeure (-39)	Travail excédentaire (+45)	Autres suppléments
S1	41	43	2	0	0	
S2	41	41	0	0	0	
S3	41	46	4	0	1	
S4	41	39	-2	0	0	
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>169</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Action</b>	Base paiement mensuel (minimale)	Paiement effectif	Paiement sans supplément jusqu'à 80 heures par année	Paiement obligatoire / pas de compensation	Paiement obligatoire avec supplément de 25%	

## Exemple 2

Travailleur effectuant les heures suivantes:

S1: vacances

S2: 47 heures, dont 2 le jeudi entre 22 heures et minuit

S3: 41 heures

S4: 43 heures

Horaire contractuel		Heures effectives	Variation (39-45)	Heures négatives / demeure (-39)	Travail excédentaire (+45)	Autres suppléments
<b>S1</b>	41	41	0	0	0	
<b>S2</b>	41	47	4	0	2	2
<b>S3</b>	41	41	0	0	0	
<b>S4</b>	41	43	2	0	0	
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>172</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Action</b>	Base paiement mensuel (minimale)	Paiement effectif	Paiement sans supplément jusqu'à 80 heures par année	Paiement obligatoire / pas de compensation	Paiement obligatoire avec supplément de 25%	Supplément de 50% ou de 100% en fonction des circonstances

## Exemple 3

Travailleur effectuant les heures suivantes:

S1: 37 heures

S2: 39 heures

S3: 40 heures

S4: 41 heures

Horaire contractuel		Heures effectives	Variation (39-45)	Heures négatives / demeure (-39)	Travail excédentaire (+45)	Autres suppléments
S1	41	37 (-> 39)	-2	2	0	
S2	41	39	-2	0	0	
S3	41	40	-1	0	0	
S4	41	41	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>157</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>Action</b>	Base paiement mensuel (minimale)	<b>Paiement effectif 159 heures</b>	Paiement sans supplément jusqu'à 80 heures par année	Paiement obligatoire / pas de compensation	Paiement obligatoire avec supplément de 25%	

## Exemple 4

Travailleur effectuant les heures suivantes:

S1: 37 heures

S2: 41 heures

S3: 45 heures

S4: 45 heures

Horaire contractuel		Heures effectives	Variation (39-45)	Heures négatives / demeure (-39)	Travail excédentaire (+45)	Autres suppléments
S1	41	37 (→ 39)	-2	2	0	
S2	41	41	0	0	0	
S3	41	45	4	0	0	
S4	41	45	4	0	0	
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>168</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>Action</b>	Base paiement mensuel (minimale)	<b>Paiement effectif 170 heures</b>	Paiement sans supplément jusqu'à 80 heures par année	Paiement obligatoire / pas de compensation	Paiement obligatoire avec supplément de 25%	

## Exemple 5

En fin d'année, le travailleur a effectué 2255 heures, soit 123 heures de plus que l'horaire contractuel qui est de 2132 (41 x 52). Parmi ces 123 heures, il y avait 23 heures de travail excédentaire et 100 heures supplémentaires. Les 80 premières heures supplémentaires lui ont été payées sans supplément tandis que les 20 autres avec le supplément de 25%. Les 23 heures de travail excédentaires ont également été intégralement payées avec le supplément adéquat.

## **Variante 1**

Le travailleur et l'employeur conviennent qu'aucune heure ne sera compensée en temps. Dans ce cas, il faudra que l'employeur paye le supplément 25% sur la totalité des 80 heures.

Accord écrit exigé par la CCT-SOR (13 al. 2 let. h).

## Variante 2

Le travailleur souhaite, avec l'accord de l'employeur, prolonger ses vacances d'hiver de 1 semaine et 2 jours, soit l'équivalent de 57.4 heures (7 x 8.2). Dans ce cas, l'employeur ne devra payer le supplément de 25% que sur 22.6 heures. Il va de soi que le travailleur ne percevra pas de salaire pour ce congé compensatoire de 1 semaine et 2 jours.

Accord écrit exigé par la CCT-SOR (13 al. 2 let. h).

## Variante 3

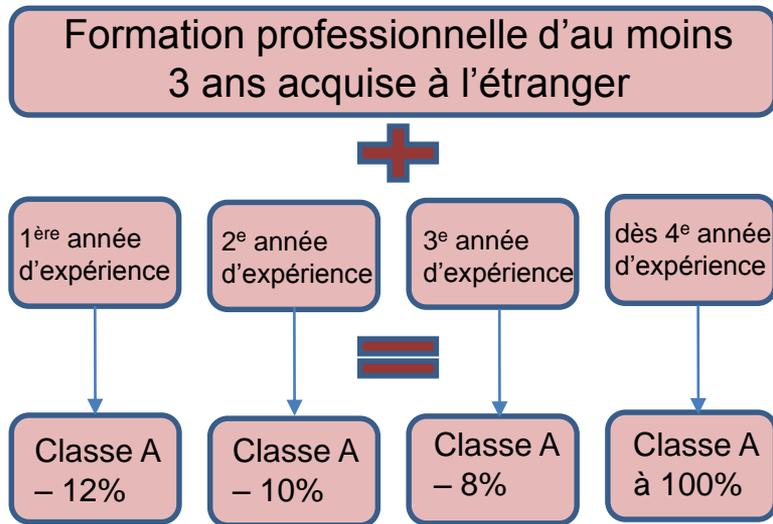
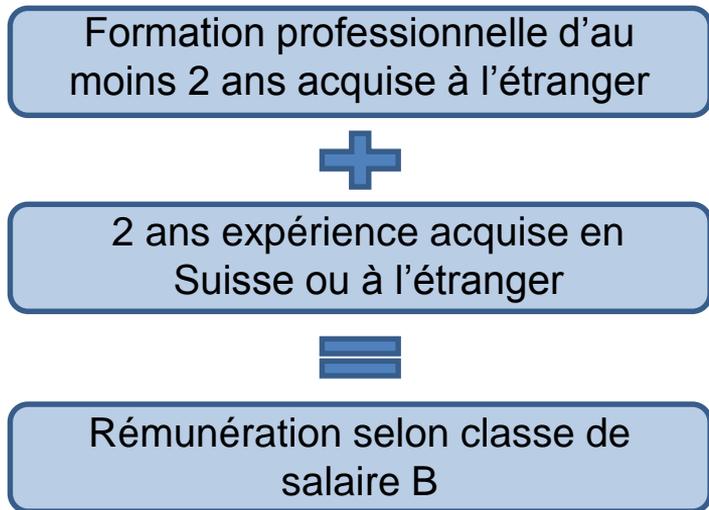
L'employeur a généralement moins de travail en début d'année et souhaite que le travailleur compense l'intégralité des 80 heures. Le travailleur refuse. Dans ce cas, l'employeur ne peut imposer la compensation que de 40 heures et devra payer le supplément de 25% pour les 40 autres heures.

Accord écrit exigé par la CCT-SOR (13 al. 2 let. h).

## 6. CLASSES DE SALAIRE (ART. 18)

- Pour le passage automatique de la C à la classe B après 3 années d'expérience dans la branche considérée, l'expérience peut être acquise de manière cumulée non seulement auprès de plusieurs employeurs en Suisse mais aussi dans l'Union européenne. Le travailleur doit démontrer cette expérience de manière documentée.
- En cas de divergence, la commission paritaire cantonale est compétente pour statuer sur la validité et la durée de l'expérience acquise et de l'équivalence de niveau, que ce soit sur demande du travailleur ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.

# Reconnaissance «automatique» des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger pour les classes de salaire A (CFC) et B (AFP):



## **Conseils pour les entreprises:**

Lors de l'engagement de travailleurs étrangers, il faudra être vigilant au niveau de l'expérience et de la formation. Il est vivement conseillé d'établir un protocole pour les entretiens d'embauche (un modèle sera établi à cet effet par le Service juridique de la Fédération vaudoise des entrepreneurs).

## 7. DÉCOMPTE ET PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 31)

- Le salaire est payé une fois par mois, mais au plus tard le 7 du mois suivant.
- Il est versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.
- Possibilité néanmoins de verser un acompte au comptant contre quittance signée par le travailleur.

## Décompte doit mentionner au moins les informations suivantes:

- a) les noms des parties;
- b) la profession;
- c) la classe de salaire du travailleur;
- d) le salaire de base;
- e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiées;
- f) les montants bruts détaillés,
- g) les détails des déductions effectuées;
- h) le montant net versé.

Décompte de salaire

SOCIETE

Période	janvier 2019
Département	EXP Exploitation
No personnel	test
Classe salaire	A
Profession	Peintre en bâtiment CFC
Salaire de base à 100%	5'300.00
Taux d'occupation selon contrat	100%
Date édition	28.01.2019
Date entrée	01.06.2018

Monsieur  
Nom Prénom  
Adresse  
1280 Nyon

Genres de salaire	Base	Taux %	Taux	Quantité	Montant
1000 Salaire					5'300.00
<b>1999 SALAIRE BRUT</b>					<b>5'300.00</b>
2030 AVS-Retenu	5'300.00	5.125			-271.65
2090 AC-Retenu	5'300.00	1.100			-58.30
2140 AANP	5'300.00	2.380			-125.10
2172 IJ maladie GM % matrice Retenu	5'300.00	1.300			-68.90
2194 Complément PC Famille VD Retenu	5'300.00	0.060			-3.20
2353 LPP/CRP SO Retenu	5'300.00	5.500			-291.50
2423 Rente transitoire/CRP SO Retenu	5'300.00	0.800			-42.40
2503 CSP FVE Retenu	5'300.00	1.000			-53.00
<b>2998 TOTAL DES DEDUCTIONS</b>					<b>-914.05</b>
2999 SALAIRE NET					4'385.95
9045 Absence accident du mois (jour)				3.00	
9047 Absence vacances du mois (jour)				7.00	
9049 Absence justifiée du mois (jour) Jours fériés				2.00	
<b>Paiement</b>					<b>4'385.95</b>

Virement  
4 385,95 05.02.2019 CH788048500009999999 Banque Raiffeisen de Gimel Case postale 132 1188 Gimel

Décompte de salaire

SOCIETE

Période	janvier 2019
Département	EXP Exploitation
No personnel	19999-0137
Classe salaire	A
Profession	Menuisier
Salaire de base à 100%	37.50
Taux d'occupation selon contrat	100%
Date édition	28.01.2019
Date entrée	28.10.2011

Monsieur  
Nom Prénom  
Adresse  
1188 Gimel

Genres de salaire	Base	Taux %	Taux	Quantité	Montant
1030 Salaire horaire			37.50	82.00	3'075.00
1330 Allocations familiales				1.00	300.00
<b>1999 SALAIRE BRUT</b>					<b>3'375.00</b>
2030 AVS-Retenu	3'075.00	5.125			-157.60
2090 AC-Retenu	3'075.00	1.100			-33.85
2140 AANP	3'075.00	2.360			-72.55
2163 AAC Retenu	3'075.00	0.162			-5.00
2172 IJ maladie GM % matrice Retenu	3'075.00	0.530			-16.30
2194 Complément PC Famille VD Retenu	3'075.00	0.060			-1.85
2353 LPP/CRP SO Retenu	3'075.00	5.500			-169.15
2423 Rente transitoire/CRP SO Retenu	3'075.00	0.800			-24.60
2503 CSP FVE Retenu	3'075.00	1.000			-30.75
<b>2998 TOTAL DES DEDUCTIONS</b>					<b>-511.65</b>
2999 SALAIRE NET					2'863.35
1133 Indemn. vacances annuelle part du mois	3'075.00	10.640			327.20
1135 Indemn. vacances annuelle cumulé					327.20
9043 Absence maladie du mois (jour)				4.00	
9047 Absence vacances du mois (jour)				7.00	
9049 Absence justifiée du mois (jour)				2.00	
<b>Paiement</b>					<b>2'863.35</b>

Virement  
2 863,35 05.02.2019 CH788048500009999999 Banque Raiffeisen de Gimel Case postale 132 1188 Gimel

## 8. ASSURANCE PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE (ART. 35)

Dans le canton de Vaud, il est précisé que la participation du travailleur est de **1/3 du taux de prime effectivement payée** mais au **maximum 1.4%**.

## 9. COTISATIONS RETRAITE ANTICIPÉE

Une augmentation des cotisations a été décidée comme suit:

- **2%** (1% travailleurs et 1% employeur) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019;
- **2.1%** (1.05% travailleurs et 1.05 employeur) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021;
- **2.2%** (1.1% travailleurs et 1.1% employeur) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour les entreprises affiliées à la CRP, et au regard de la bonne santé de la caisse, il n'y aura pas d'augmentation.

# QUESTIONS



**MERCI DE VOTRE ATTENTION**