



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

**Remise en vigueur et modification du 29 janvier 2019**

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

### I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 7 mars 2013, du 12 juin 2014, du 4 février 2016 et du 7 mars 2017<sup>1</sup> qui étendent la convention collective de travail du second-œuvre romand sont remis en vigueur.

### II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 7 mars 2013 et du 4 février 2016 mentionnés sous ch. I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

#### *Art. 2*

<sup>1</sup> 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;
  - Parqueterie, en tant qu'activité accessoire;
  - Fabrication de skis;
  - Fabrication et/ou pose d'agencement intérieur et d'agencement de magasins, d'installation de saunas;
  - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois, exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles;
  - Travaux de sablage exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles;

<sup>1</sup> FF 2013 2021, 2014 4711, 2016 1133, 2017 2047

- 
- Taille de charpente;
  - Constructions en bois et de maisons à ossature bois;
  - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles.
- b. Vitrerie, miroiterie et techniverrerie, y compris:
- Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de vitrerie, miroiterie et techniverrerie.
- c. Plâtrerie et peinture, y compris:
- Staff et éléments décoratifs;
  - Fabrication et pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandage;
  - Pose de papiers peints;
  - Isolation périphérique;
  - Imprégnation et traitement préventif et curatif du bois;
  - Travaux de sablage;
  - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de plâtrerie et peinture.
- d. Carrelage, y compris:
- Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de carrelage.
- e. Revêtements de sols et pose de parquets, y compris:
- Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de revêtement de sols et de pose de parquets.
- f. Couverture, y compris:
- Travaux de l’enveloppe du bâtiment, ce terme incluant les toitures inclinées, les toitures plates, les sous-toitures et l’habillage des façades (comprenant la sous-couche et l’isolation contre la vapeur);
  - Travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de couverture.
- g. Revêtements d’intérieur.
- h. Marbrerie.
- i. Sculpture.
- j. Décoration d’intérieur.
- k. Courtepointière.
- l. Encadrement, montage et réparation de stores.
- m. Asphaltage.
- n. Etanchéité.
- o. Travaux spéciaux en résine.

<sup>2</sup> Sur l'ensemble du territoire des cantons énumérés ci-après, l'extension s'applique aux employeurs (entreprises et secteurs d'entreprises) qui exécutent les travaux suivants:

- a. Fribourg:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Plâtrerie et peinture;
  - Carrelage;
  - Revêtements de sols et pose de parquets.
- b. Jura et Jura bernois:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Revêtements de sols et pose de parquets;
  - Carrelage (uniquement dans le canton du Jura).
- c. Neuchâtel:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Plâtrerie et peinture;
  - Revêtements de sols et pose de parquets;
  - Marbrerie;
  - Sculpture.
- d. Valais:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Plâtrerie et peinture;
  - Revêtements de sols et pose de parquets.
- e. Vaud:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Plâtrerie et peinture;
  - Carrelage;
  - Revêtements de sols et pose de parquets;
  - Asphaltage;
  - Etanchéité;
  - Travaux spéciaux en résine.
- f. Genève:
  - Menuiserie, ébénisterie et charpenterie;
  - Vitrierie, miroiterie et techniverrerie;
  - Plâtrerie et peinture;

- Carrelage;
- Revêtements de sols et pose de parquets;
- Couverture;
- Revêtements d'intérieur;
- Marbrerie;
- Sculpture;
- Décoration d'intérieur;
- Courtepointière;
- Encadrement, montage et réparation de stores;
- Asphaltage;
- Etanchéité;
- Travaux spéciaux en résine.

<sup>3</sup> L'extension s'applique à tous les travailleurs (y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres) employés dans les entreprises selon l'al. 2, indépendamment du mode de rémunération. Sont exclus les employés travaillant exclusivement dans les parties techniques et commerciales de l'entreprise.

<sup>4</sup> L'art. 42 de la présente convention n'est pas applicable dans le canton de Vaud.

<sup>5</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 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.

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) du second-œuvre romand annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

#### *Art. 6* Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord écrit.
2. L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants:
  - 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;

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

- e) la durée hebdomadaire du travail;
  - f) (...) la présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail sur les chantiers.
3. Toute modification des éléments au sens de l'al. 2 doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.
  4. (...)

*Art. 10, al. 1, let.c* (Protection contre les licenciements)

1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue:
  - 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 et en cas de disponibilité à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté);

*Art. 12* Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures. L'entreprise a la possibilité d'appliquer un horaire standard ou un horaire variable selon les modalités indiquées aux al. 1 et 2 ci-dessous.

1. Horaire standard
  - a) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail de 39 heures à 45 heures, du lundi au vendredi.
  - b) On appelle «heures supplémentaires» les heures effectuées entre 41 heures et 45 heures.
  - c) On appelle «travail excédentaire» les heures effectuées au-delà de 45 heures.
  - d) Chaque collaborateur reçoit un décompte mensuel mentionnant les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire.
  - e) 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.
  - f) Sur l'année civile, l'entreprise dispose d'une marge de fluctuation allant jusqu'à maximum 80 heures supplémentaires.
  - g) La rémunération des heures de travail selon l'horaire standard est définie à l'art.13 al. 1.
  - h) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.
  - i) En cas de rupture du contrat de travail, 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.

## 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» selon l'art. 14.
- b) Le salaire «mensuel-constant» s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.
- c) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois avant sa mise en pratique.
- d) 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 qui dépasse 45 heures hebdomadaires ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines; une période plus longue doit faire l'objet d'une annonce à la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- e) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
- f) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 à 22.00 heures du lundi au vendredi. Par ailleurs, l'annexe V s'applique dans le canton de Genève.
- g) 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.
- h) Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué à l'art. 14 lit. f, soit 2 052 heures, ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.
- i) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.
- j) En cas de rupture du contrat de travail, 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.

### *Art. 13* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard

#### 1. Rémunération

L'horaire standard est défini à l'art. 12 al.1.

Chaque mois, les heures effectivement travaillées (heures standard et heures supplémentaires) sont payées au tarif horaire défini sans supplément. De-meure réservé le travail excédentaire au sens de l'art. 12 al. 1, lit. c.

##### a) Salaire horaire (payé à l'heure)

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

b) 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<sup>ème</sup> salaire.

2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies à l'art. 12 al.1, lit. b (entre 41 et 45 heures).

Elles donnent droit aux suppléments suivants:

- a) Chaque mois, les heures effectivement travaillées sont payées au tarif horaire défini sans supplément (heures standard et heures supplémentaires).
- b) Les heures supplémentaires, qui en cours d'année dépassent un total cumulé de 80 heures, sont rémunérées avec un supplément de 25 % de salaire.
- c) Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.
- d) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.
- e) A la fin de l'année civile le solde d'heures supplémentaires (1-80 heures) qui restent peuvent être soit payées (dans ce cas seul le supplément de 25 % est encore dû), soit compensées d'entente entre le travailleur et l'employeur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé). Dans ce dernier cas, s'il y a mésentente, l'employeur impose la compensation des 40 premières heures.
- f) L'obligation de l'employeur de payer 41 heures hebdomadaires est garantie dans tous les cas au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail.
- g) Lorsque le contrat de travail dure moins d'une année civile, les règles décrites ci-dessus s'appliquent prorata temporis (la marge de fluctuation est réduite en conséquence).
- h) Dans tous les cas, l'application des points e) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

3. Rémunération du travail excédentaire

Les heures correspondant au travail excédentaire sont définies à l'art. 12 al.1, lit. c (au-delà de 45 heures).

Elles donnent droit aux suppléments suivants:

- a) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 06.00 et 22.00 heures sont rémunérées mensuellement avec un supplément de 25 % de salaire.

- b) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.
- c) Les heures de travail excédentaire accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

*Art. 14* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable

L'horaire variable et les conditions de son application sont définis à l'art. 12 al. 2.

Son mode de rémunération comprend:

- a) Paiement d'un salaire «mensuel-constant».
- b) Le salaire «mensuel-constant» est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures. 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<sup>ème</sup> salaire.
- c) 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.
- d) S'il y a un bonus d'heures entre 2 132 heures (177,7 x 12 mois) et 2 212 heures l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord:
  - 1. heures prises sous forme de congé,
  - 2. paiement des heures sans supplément.
- e) Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme du travail excédentaire. Elles sont compensées d'entente entre l'employeur et le travailleur avec un supplément en temps de 10 % ou rémunérées avec un supplément de 25 %.
- f) S'il y a un malus d'heures entre 2 052 heures et 2 132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord:
  - 1. report des heures négatives sur l'année suivante,
  - 2. heures non compensées.
- g) Au sens des dispositions ci-dessus, en cas de rupture de contrat en cours d'année, un décompte des heures est établi prorata temporis.
- h) Dans tous les cas, l'application des points d), e), f) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

*Art. 15* 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 selon art. 12 de la présente convention doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale (...). Le secrétariat de la Commission

professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise à l'entreprise.

2. (...)
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. 16* Travail en équipe (2 x 8.2 h.)

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 × 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 × 8.2 h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.
4. Le travail en équipe (2 × 8.2 h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

*Art. 17* Heures déplacées

Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12 al. 1 et équivalant 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. 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, d'une équivalence délivrée par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI ou répondant aux dispositions de l'al. 5 ci-dessous.

Classe B: Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels, travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou répondant aux dispositions de l'al. 4 ci-dessous.

Classe C: Manœuvre et travailleur auxiliaire.

Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après trois ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1er janvier qui suivra cette échéance. L'expérience dans la branche considérée peut être acquise de manière cumulée auprès de plusieurs employeurs en Suisse ou dans l'Union Européenne. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

2. (...)
3. Le travailleur ayant acquis sa formation professionnelle à l'étranger peut se faire délivrer une attestation d'équivalence de niveau par le Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI) ou faire valoir la formation acquise dans la branche considérée auprès de l'employeur dès le début de la prise d'emploi, conformément aux al. 4, 5 ou 6 ci-dessous. Sur demande, le coût de la demande d'équivalence de niveau peut être couvert par les fonds paritaires destinés à la formation et au perfectionnement professionnels.
4. Une formation professionnelle d'au moins deux ans acquise à l'étranger additionnée de deux ans d'expérience dans la branche considérée est équivalente au niveau d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et donne droit à une rémunération selon la classe de salaire B. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.
5. Une formation professionnelle d'au moins trois ans acquise à l'étranger donne droit aux rémunérations suivantes:
  - Première année d'expérience: -12 %
  - Deuxième année d'expérience: -10 %
  - Troisième année d'expérience: -8 %
 selon la classe de salaire A.  
 La quatrième année d'expérience dans la branche considérée donne droit à la classe de salaire A.  
 Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.
6. 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 de l'employé ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.
7. Les salaires horaires minima sont définis dans l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.
8. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes avec CFC dans les professions du second-œuvre, les réductions, définies dans les colonnes II et III de l'annexe II de la CCT, sont applicables à condition que le contrat de travail soit conclu avec un employeur qui forme actuellement ou a formé dans les deux dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT.

---

*Art. 20, al. 2* (Vacances)

2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64 % (5/47<sup>ème</sup>) et 13,04 % (6/46<sup>ème</sup>) du salaire de base des heures effectivement travaillées, y compris les heures des jours fériés, les heures des absences justifiées et les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments.

*Art. 22, al. 1* (Congés de formation)

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale (...).

*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:
    - 18.00 francs pour le fait de ne pouvoir prendre le repas de midi à son 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.
  - c) (...)
2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement
  - a) Une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de 18 francs par jour de travail est due à tous les travailleurs.
  - b) L'indemnité est réduite à 9 francs (réduction de 50 % de l'indemnité entière) dans les cas suivants:
    - pour les ouvriers occupés en atelier ou au dépôt,
    - pour les travailleurs occupés à l'extérieur de l'entreprise à 50 % ou moins en raison d'un accident ou d'une maladie,
    - jusqu'au 31 décembre 2020, si un véhicule est fourni par l'entreprise.
  - c) L'indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. On entend par outillage, l'entretien et le remplacement du petit outillage personnel à main.
  - d) 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. 29, al. 3* (Conscience professionnelle)

3. Dans le cas où un travailleur est appelé à faire l'usage d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle, s'il ne dispose pas d'un permis de conduire valable, il doit en informer l'employeur avant la prise du véhicule.

*Art. 31* Décompte et paiement du salaire

1. Le salaire est payé une fois par mois mais au plus tard avant le 7 du mois suivant. Il est versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.  
Un décompte salarial mensuel détaillé est remis au travailleur. Celui-ci doit contenir 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 justifiés;
  - f) les montants bruts détaillés;
  - g) les détails des déductions effectuées;
  - h) le montant net versé.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré. Si l'acompte n'est pas versé sur un compte bancaire ou postal, l'employeur fait signer au travailleur une quittance et lui remet une copie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche son salaire au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de salaire.
4. (...)

*Art. 33, al. 3* (Travail aux pièces ou à la tâche)

3. (*abrogé*)

*Art. 35, al. 2* (Assurance perte de gain en cas de maladie – conditions minimales d'assurance)

2. La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime (...).
- 2.1. Dans le canton de Vaud, la participation du travailleur est de 1/3 du taux de prime effectif mais au maximum 1.4 %.

---

Art. 38 Prévoyance professionnelle

1. (...)
2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes:
  - a) le taux de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge;
  - b) l'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand. Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse.
  - c) le taux de prime est au minimum de 10,5 % du salaire assuré (épargne-vieillesse, risques et frais) qui est égal au salaire AVS.
  - d) la cotisation est perçue dès le 1er janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur;
  - e) ces conditions minimums ne s'appliquent pas dans les cantons de Fribourg et du Jura ainsi que dans le Jura bernois.
3. Les prestations doivent être les suivantes:
  - a) (...)
  - b) (...)
  - c) (...)
  - d) (...)
  - e) Libération des primes après un délai de 90 jours.
4. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second œuvre:
  - 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 (...).
5. Dans le canton de Neuchâtel (...).

Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la CIEPP pourvu que (...):

  - les dispositions de l'al. 2 du présent article de la CCT soient respectées;
  - 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 CIEPP 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 du nouvel assureur, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval. L'entreprise devra à cet égard exiger de son institution de prévoyance qu'elle établisse un document qui détaille les différences entre le plan de prévoyance souscrit et les dispositions de la présente convention. La commission paritaire élabore un questionnaire à l'attention des entreprises pour permettre la comparaison des prestations et des conditions d'assurance. Ce questionnaire sera contresigné par l'entreprise et le nouvel assureur.

6. 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
<b>Prestations d'invalidité</b>	
Rente d'invalidité	30.00 %
Rente d'enfant invalide	5 %
– délai d'attente	24 mois
– libération du service des primes	2 mois
<b>Prestations de survivants</b>	
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 x la rente AVS maximale.	
<b>Prestations de retraite</b>	
Rente de vieillesse (en % de l'avoir de vieillesse final acquis)	7.00 %
Rente d'enfant de retraité (en % de la rente de vieillesse)	20 %
Bonif. de vieillesse (H/F)	En % du salaire assuré

Salaire assuré	Salaire AVS
18–34 ans	5.00 %
35–44 ans	7.10 %
45–54 ans	10.70 %
55–65 ans	12.80 %
<b>Financement</b>	
Part de l'employeur	5.25 %
Part du travailleur	5.25 %
<b>Total</b>	<b>10.50 %</b>

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 % (...), il ne peut pas être retenu plus de 5.25 % (...) sur le salaire du travailleur.

7. 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 vaudoise de la construction pourvu que (...):

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5.5 %;
  - les types de prestations 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. 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
    - 100 % 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) Ecole 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.
  - c) 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 21ème 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 21ème semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
  - d) 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.

Au cas où les indemnités versées par la caisse de compensation sont supérieures à la compensation versée au salarié, la différence lui est acquise.

2. (...)
3. Dans le canton du Jura et dans le Jura bernois, il existe une Caisse paritaire du second-œuvre jurassien 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<sup>ère</sup> 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 0.3 % 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'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<sup>ère</sup> 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. 46, al. 2* (Exécution)

2. Les commissions professionnelles paritaires, au sens de l'art. 46, al. 1, lit. b, sont constituées sous la forme juridique d'associations. Elles sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

*Art. 47, al. 2 et 4* (Exécution commune)

2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR), 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.
4. Sans préjudice de l'éventuelle peine conventionnelle, des frais de contrôle sont perçus auprès des entreprises et travailleurs:
- qui ont violé de manière avérée les dispositions conventionnelles,
  - qui ne donnent pas suite aux demandes de renseignements ou fournissent des données incomplètes,
  - qui fournissent sciemment des informations erronées.

*Art. 48, al. 4, let. e et f* (Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR))

4. Compétences et tâches

La CPP-SOR a (...) les compétences et remplit les tâches suivantes:

- e) elle préavise les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci;
- f) elle statue sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention;

*Art. 50, al. 2* (Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC))

2. Tâches

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont (...) les suivantes:

- a) procéder à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises liées par la présente convention (...).
- b) obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Elles peuvent, entre autres, exiger des employeurs la production des fiches de salaire, contrat de travail, décompte d'heures, attestation relative à la durée des vacances, contrat d'assurance maladie perte de gain, contrat d'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et règlements ad hoc ainsi que la fourniture de preuves relatives au paiement des charges sociales conventionnelles.
- c) prononcer des amendes conventionnelles (...) et des frais de contrôle.
- d) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention.
- e) (...)
- f) (...)
- g) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels.
- h) l'administration et la gestion des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel.
- i) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire.
- j) l'intervention, sur requête, comme organes de médiation ou de conciliation extra-judiciaires lors de différends collectifs.
- k) (...)

Remarque: les lit. (...), g) et h) ci-dessus ne s'appliquent pas au canton de Vaud.

*Art. 52* Peine conventionnelle

1. (...)
2. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 30 000 francs au plus par cas d'infraction, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de 30 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. Ce montant peut être porté à 120 000 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 120 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
4. (...)

*Art. 53*      *Abrogé*

*Art. 54*      *Abrogé*

*Art. 55*      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 VI.

## Salaires minima

## FR minima

## Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	177.7	Minima		-5 %		-10 %		
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15	

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

## GE minima

## Métiers du second œuvre à l'exception des courtépoinnières et carreleurs

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	177.7	Minima		-5 %		-10 %		
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	4469	25.15	4025	22.65	3803	21.40		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

**GE minima****Carreleur**

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	Minima		-5 %		-10 %			
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe A	5260	29.60	4993	28.10	4736	26.65		
Travailleur Classe CE	10 %	5793	32.60	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5260	29.60	4842	27.25	4736	26.65	4629	26.05
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4833	27.20	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4833	27.20					
			-10 %		-15 %			
			dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	-15 %	4469	25.15	4025	22.65	3803	21.40	

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

## GE minima

## Courtepointière = -10 % du salaire interprofessionnel

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	177.7	Minima		-5 %		-10 %		
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe A	4682	26.35	4451	25.05	4211	23.70		
Travailleur Classe CE	10 %	5153	29.00	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	4682	26.35	4309	24.25	4211	23.70	4123	23.20
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4309	24.25	3883	21.85	3447	19.40	
Travailleur Classe B	-8 %	4309	24.25					
			-10 %		-15 %			
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	4025	22.65	3625	20.40	3421	19.25		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

**JU–JB minima****Métiers du second œuvre**

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	177.7	Minima		-5 %		-10 %		
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
				-8 %	-10 %		-12 %	
				3 <sup>ème</sup> année expérience	2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %	-20 %			
				2 <sup>ème</sup> année après AFP	1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95					
				-10 %	-15 %			
		dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans				
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15	

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette échéance.

## NE minima

## Plâtriers, peintre et Marbrier-sculpteur

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	177.7	Minima		-5 %		-10 %		
	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15	

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

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

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
		Minima		-5 %		-10 %			
		dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>		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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>		177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>		177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
				dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>		177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C		4443	25.00	3998	22.50	3776	21.25		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

## VS minima

## Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	Minima		-5 %		-10 %			
177.7	dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	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	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
			dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15	

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

## VD minima

## Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV		
	177.7	Minima		-5 %		-10 %			
		dès 3 <sup>ème</sup> année après CFC		2 <sup>ème</sup> année après CFC		1 <sup>ère</sup> année après CFC			
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure			
Travailleur Classe A	5207	29.30	949	27.85	4682	26.35			
Travailleur Classe CE	10 %	5731	32.25	sous réserve des conditions de l'art. 18.8					
			-8 %		-10 %		-12 %		
			3 <sup>ème</sup> année expérience		2 <sup>ème</sup> année expérience		1 <sup>ère</sup> année expérience		
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	
Travailleur selon art.18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80	
			-10 %		-20 %				
			2 <sup>ème</sup> année après AFP		1 <sup>ère</sup> année après AFP				
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure			
Travailleur Classe B avec AFP	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Travailleur Classe B	-8 %	4789	26.95						
			-10 %		-15 %				
			dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans		
<b>Classe de salaire</b>	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure			
Travailleur Classe C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier suivant cette échéance.

## 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. 1* Protection contre les licenciements
- Art. 13* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard
- Art. 14* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable
- Art. 18* Classes de salaire
- Art. 19* Treizième salaire
- Art. 20* Vacances
- Art. 22* Congés de formation
- Art. 31* Décompte et paiement du salaire

## Avenant cantonal genevois

### A. 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. 13* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard

*Art. 14* Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable

*Art. 18* Classes de salaire

*Art. 19* Treizième salaire

*Art. 20* Vacances

*Art. 22* Congés de formation

*Art. 31* Décompte et paiement du salaire

#### 2. Rémunération des apprentis:

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

1 <sup>ère</sup> année	20 % du salaire classe A	Fr. 5.85/heure
2 <sup>ème</sup> année	30 % du salaire classe A	Fr. 8.80/heure
3 <sup>ème</sup> année	50 % du salaire classe A	Fr. 14.65/heure
4 <sup>ème</sup> année	60 % du salaire classe A	Fr. 17.60/heure

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

	Décorateur d'intérieur	Courtépoinnière
1 <sup>ère</sup> année	Fr. 300.- / mois	Fr. 300.- / mois
2 <sup>ème</sup> année	Fr. 450.- / mois	Fr. 400.- / mois
3 <sup>ème</sup> année	Fr. 600.- / mois	Fr. 700.- / mois
4 <sup>ème</sup> année	Fr. 850.- / mois	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1<sup>ère</sup> 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.

**B. Concernant la durée du travail**

1. En complément à l'art. 12, les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.
2. En dérogation à l'art. 12, al. 1, lit. e): «La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 h et 18.00 h».
3. En dérogation à l'art. 12, al. 2, lit f): «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 10 000 francs 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 2 000 francs. Cette exonération est valable par année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2 000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à 5 000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de 10 000 francs. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs, 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. La caution doit aussi être prise en considération en présence d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. L'apport de la preuve sur le versement déjà effectué d'un montant de cautionnement incombe à l'entreprise.

### 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 10 jours à la prestation de garantie, quelqu'en soit la forme, lorsque les conditions suivantes sont réunies:

Lorsque la décision d'une commission professionnelle paritaire cantonale (CPPC) a constaté une infraction à la CCT et qu'elle a été notifiée à l'entreprise moyennant l'énoncé des moyens de droit (art. 47 et ss CCT) et

1. que l'entreprise a renoncé à recourir respectivement que le délai de recours a expiré et que dans le délai fixé la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés ou
2. qu'après avoir épuisé les moyens de droit (recours), la décision de la CPPC est exécutoire, respectivement que le délai de paiement fixé par la CPPC n'est pas respecté et que, partant, le montant de la peine conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus n'ont pas été versés ou
3. qu'après sommation écrite la contribution aux frais d'exécution au sens de l'art. 42 CCT n'a pas été versée dans le délai imparti.

*Art. 4*            *Procédure*

1.    **Emploi de 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:

1. les contributions aux frais d'exécution (art. 42 CCT) ont été payées dans les règles;
2. 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.

## Salaires

### Art. 1

Les salaires effectifs au 31 décembre 2018 de tous les salariés sont augmentés de 1,2 %.

Ce qui correspond aux augmentations des salaires horaires suivantes:

	CHF		CHF		CHF
salaire horaire 2018 de	21.15	à	22.90	augmentation de	0.25
salaire horaire 2018 de	22.95	à	27.05	augmentation de	0.30
salaire horaire 2018 de	27.10	à	31.20	augmentation de	0.35
salaire horaire 2018 de	31.25	à	35.40	augmentation de	0.40
salaire horaire 2018 de	35.45	à	39.55	augmentation de	0.45
salaire horaire 2018 de	39.60	à	43.70	augmentation de	0.50
salaire horaire 2018 de	43.75	à	47.90	augmentation de	0.55

Art. 2            Abrogé

### IV

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 1 de l'Annexe VIII de la convention collective de travail.

### V

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

29 janvier 2019

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer  
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr