



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 16 janvier 2025

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 7 mars 2013, du 12 juin 2014, du 4 février 2016, du 7 mars 2017, du 29 janvier 2019, du 11 février 2020, du 7 mars 2023 et du 9 janvier 2024¹ qui étendent la convention collective de travail (CCT) du second-œuvre romand sont remis en vigueur.

II

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, al. 2 (Engagement et contrat de travail)

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 lieu d'engagement (succursale, atelier, siège social);
 - e) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
 - f) la durée hebdomadaire de travail;
 - g) (...) les jours de présence du travailleur (matin et/ou après-midi) et ses horaires de travail.

¹ FF 2013 2021; 2014 4711; 2016 1133; 2017 2047; 2019 1329; 2020 1227; 2023 678; 2024 141

Art. 7, al. 1 (Temps d'essai)

1. Les 30 premiers jours calendaires 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 calendaires pour la fin d'une journée.

Art. 12, al. 1, let. f (Durée du 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
 - f) Sur l'année civile, l'entreprise dispose d'une marge de fluctuation allant jusqu'à maximum 120 heures supplémentaires.

Art. 13, al. 2, let. b et e (Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard)

2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies à l'art. 12 al. 1, let. b) (entre 41 et 45 heures). Elles donnent droit aux suppléments suivants:

 - b) Les heures supplémentaires, qui en cours d'année dépassent un total cumulé de 120 heures, sont rémunérées avec un supplément de 25 % de salaire.
 - e) À la fin de l'année civile le solde des heures supplémentaires (1–120 heures) qui reste peut être soit payé (dans ce cas le supplément de 25 % est encore dû), soit compensé en temps 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 désaccord, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde des heures supplémentaires.

Art. 14, d et e (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:

- d) S'il y a un bonus d'heures entre 2132 heures ($177,7 \times 12$ mois) et 2252 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.

En cas de désaccord, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde d'heures.

- e) Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme du travail excédentaire. Elles sont compensées en temps d'entente entre l'employeur et le travailleur avec un supplément en temps de 10 % ou rémunérées avec un supplément de 25 %. En cas de désaccord, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde d'heures.

Art. 18, al. 1, 4 et 5 (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 de la branche d'activité, d'une équivalence délivrée par le Secrétariat 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 de la branche d'activité (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 1^{er} 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. À la demande de l'employeur, le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

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. À la demande de l'employeur, 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.

À la demande de l'employeur, le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

Art. 23, al. 1, let. a et d et al. 2, let. b (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 ou à celui de l'entreprise,
 - 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.
 - d) L'Annexe VIII précise les dispositions d'application de cet article.
2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement
 - 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,
 - (abrogé)

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: Fr. 0.70 par kilomètre.
 - b) Motocyclette/Scooter: Fr. 0.30 par kilomètre.
 - c) Cyclomoteur: Fr. 0.15 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.
3. Sur présentation des justificatifs, les frais de parking liés à l'utilisation d'un véhicule privé ou professionnel sur demande de l'employeur sont à charge de l'entreprise.

Art. 25, al. 1, let. b (Absences justifiées)

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants:
 - b) 1 jour en cas de naissance d'un enfant (droit distinct de l'art. 329g CO).

Art. 38, al. 2, let. c, e et f et al. 6 (Prévoyance professionnelle)

2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes:
- c) Le taux de prime est au minimum de 11 % du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS.
 - e) Ces conditions minimums ne s'appliquent pas dans le canton de Fribourg.
 - f) Pour le canton du Jura et la région du Jura bernois, ces dispositions ne s'appliquent pas jusqu'à échéance du prochain terme du contrat de prévoyance de l'entreprise en cours au 1^{er} janvier 2024.
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:

Prestations de retraite

| | |
|--|------------------------|
| Rente de vieillesse (en % de l'avoir de vieillesse finale acquis) | 6,80 % |
| Rente d'enfant de retraité (en % de la rente de vieillesse) | 20,00 % |
| 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 % |

Financement

| | |
|---------------------|--------|
| Part de l'employeur | 5,75 % |
| Part du travailleur | 5,75 % |

| | |
|--------------|----------------|
| Total | 11,50 % |
|--------------|----------------|

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 11,5 % (...), il ne peut pas être retenu plus de 5,75 % (...) sur le salaire du travailleur.

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

4. Compétences et tâches

Les organes de la CPP-SOR ont (...) les compétences et les tâches suivantes:

- a) garantir l'application uniforme de la présente convention. (...);
- e) ils préavisent les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci;
- f) ils statuent sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention;

Art. 60 Adaptation des salaires

1. Les salaires minima figurent à l'annexe II qui fait partie intégrante de la présente CCT.
2. (...)
3. (...)
4. (...)
5. (...)
6. (...)
7. Pour les salariés dont le salaire effectif est supérieur de 20 % au salaire minimum de la classe A (Annexe II), l'employeur a la possibilité de n'appliquer les augmentations des salaires effectifs négociées qu'à raison de 50 % (Annexe IX).

Salaires minima au 1^{er} janvier 2026

Tous les cantons*, **

Métiers du second œuvre

| nbr d'heures par mois | Colonne I | | Colonne II | | Colonne III | | Colonne IV | | |
|-------------------------------|------------------------------------|--------|--------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|--|
| | Minima | | -5 % | | -10 % | | | | |
| Classe de salaire | dès 3 ^e année après CFC | | 2 ^e année après CFC | | 1 ^{re} année après CFC | | | | |
| Travailleur Classe A | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | | | |
| Travailleur Classe CE | 5509 | 31.00 | 5233 | 29.45 | 4958 | 27.90 | | | |
| Travailleur Classe CE | 10 % | 6060 | 34.10 | sous réserve des conditions de l'art. 18.4 | | | | | |
| | | | | -8 % | | -10 % | | -12 % | |
| | | | | 3 ^e année expérience | | 2 ^e année expérience | | 1 ^{re} année expérience | |
| Classe de salaire | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | |
| Travailleur selon art. 18.5 | 5509 | 31.00 | 5064 | 28.50 | 4958 | 27.90 | 4851 | 27.30 | |
| | | | | -10 % | | -20 % | | | |
| | | | | 2 ^e année après AFP | | 1 ^{re} année après AFP | | | |
| Classe de salaire | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | | | |
| Travailleur Classe B avec AFP | -8 % | 5064 | 28.50 | 4558 | 25.65 | 4052 | 22.80 | | |
| Travailleur Classe B | -8 % | 5064 | 28.50 | | | | | | |
| | | | | -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 | -15 % | 4682 | 26.35 | 4211 | 23.70 | 3980 | 22.40 | | |

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^{er} janvier suivant cette échéance. Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al. 7 est de CHF 37.20/h. (6610.45 par mois).

* Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

** Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Salaires minima au 1^{er} janvier 2026

Genève*

Courtepointier/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 ^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 | 4958 | 27.90 | 4709 | 26.50 | 4460 | 25.10 | | | |
| Travailleur Classe CE | 10 % | 5455 | 30.70 | sous réserve des conditions de l'art. 18.4 | | | | | |
| | | | | -8 % | -10 % | -12 % | | | |
| | | | | 3 ^e année expérience | | 2 ^e année expérience | | 1 ^{re} année expérience | |
| Classe de salaire | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | |
| Travailleur selon art. 18.5 | 4958 | 27.90 | 4558 | 25.65 | 4460 | 25.10 | 4363 | 24.55 | |
| | | | | -10 % | -20 % | | | | |
| | | | | 2 ^e année après AFP | | 1 ^{re} année après AFP | | | |
| Classe de salaire | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | 177,7 h | /heure | | | |
| Travailleur Classe B avec AFP | -8 % | 4558 | 25.65 | 4105 | 23.10 | | | | |
| Travailleur Classe B | -8 % | 4558 | 25.65 | | | | | | |
| | | | | -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 | -15 % | 4211 | 23.70 | | | | | | |

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^{er} janvier suivant cette échéance. Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al. 7 est de CHF 33.50/h. (5952.95 par mois).

* Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

Avenant cantonal genevois**I. Concernant les apprentis****2. Rémunération des apprentis:**

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

| | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------|
| 1 ^{re} année | 20 % du salaire classe A | Fr. 6/heure |
| 2 ^e année | 30 % du salaire classe A | Fr. 9/heure |
| 3 ^e année | 50 % du salaire classe A | Fr. 15/heure |
| 4 ^e année | 60 % du salaire classe A | Fr. 18/heure |

Annexe VIII

Les dispositions de l'art. 23 doivent être appliquées comme suit.

C'est l'employeur qui décide entre les deux solutions suivantes présentées schématiquement:

Solution A

Le travailleur est prié de revenir à l'atelier (ou à son domicile) pour manger.

Dans ce cas, l'indemnité de repas n'est pas payée, mais le déplacement du travailleur du chantier à l'atelier (ou à son domicile) l'est.

| | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------------|----------------------|
| Travail sur chantier | Déplacement du chantier à l'atelier | Pause de midi définie dans l'entreprise | Déplacement de l'atelier au chantier | Travail sur chantier |
| Payé | | Repas pas indemnisé | Payé | |

Solution B

Le travailleur est prié de manger à l'extérieur.

Dans ce cas, l'indemnité de repas (CHF 18.00) est payée, mais le travailleur quitte le chantier à l'heure du début de la pause officielle et reprend le travail à la fin de la pause (le déplacement éventuel est à sa charge et fait partie de la pause).

| | | |
|----------------------|---|----------------------|
| Travail sur chantier | Pause de midi définie dans l'entreprise | Travail sur chantier |
| Payé | Repas CHF 18.00 indemnisé | Payé |

Annexe IX

Les salaires effectifs au 31 décembre 2024 de tous les salariés assujettis à la CCT sont augmentés de CHF 0.60/heure (177,7 h/mois), sous réserve des dispositions de l'art. 60 al. 7 de la CCT.

III

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1^{er} janvier 2025 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'Annexe IX de la CCT.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} février 2025 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

16 janvier 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

