

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses

du 9 décembre 1999

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses, conclue le 8 juin 1998, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux entreprises et aux parties d'entreprises actives dans le montage d'échafaudages ainsi qu'aux entreprises d'autres branches qui montent des échafaudages pour des tiers. Ne sont pas soumises les entreprises d'autres branches qui montent des échafaudages pour leur propre besoin.

³ Les clauses étendues s'appliquent à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'al. 2.

⁴ Les clauses étendues, énumérées ci-après, s'appliquent aussi aux rapports de travail entre les employeurs ayant leur siège à l'étranger et leurs travailleurs et travailleuses, pour autant qu'ils remplissent les conditions posées par les al. 2 et 3 et accomplissent des travaux qui tombent sous le champ d'application selon l'al. 1: art. 12, 13, al. 1 et 2, art. 14, 15, 17 (al. 12 dès le deuxième mois d'engagement en Suisse), 18, 19, 20, 29, annexe 1, annexe 3 et annexe 7. Lorsque la durée de ces travaux, calculé sur une période de référence d'une année, dépasse deux mois, il y a lieu de contracter, pour ces rapports de travail, une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) selon l'art. 21 et l'annexe 2 de la CCT ou de prévoir, par accord écrit, une réglementation du paiement du salaire en cas de maladie qui corresponde au minimum aux exigences de l'art. 324a du code des obligations.

⁵ Sont exceptés de la disposition concernant les contributions au fonds d'exécution et de formation (article 3 CCT) les cantons de Genève, Vaud, Valais et Neuchâtel. Est également excepté le personnel administratif.

¹ RS 221.215.311

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis au seco – Direction du travail (DA) au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 3 CCT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par le seco – DA et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extxtension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le seco – DA peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000 et a effet jusqu'au 30 septembre 2001.

9 décembre 1999

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Ruth Dreifuss

Le chancelier de la Confédération, François Couchepin

Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses

conclue le 8 juin 1998

entre

la Société des entrepreneurs suisses en échafaudages,

d'une part

et

le Syndicat Industrie & Bâtiment et le Syndicat SYNA, *d'autre part*

Art. 3 Fonds paritaire

¹ Tous les travailleurs (...) doivent payer une cotisation à un fonds géré de façon paritaire. Cette cotisation de Fr. 25.– par mois sera déduite de chaque salaire par l'employeur. Les employeurs paient une cotisation de base de Fr. 50.– par année.

Les moyens du fonds sont, en particulier, engagés pour

- a) la couverture des coûts d'exécution de la présente convention collective de travail;
- b) l'encouragement de la formation et du perfectionnement professionnels;
- c) le recrutement et la promotion de la relève professionnelle;
- d) la promotion des mesures de prévention d'accidents et de maladies professionnels;
- e) l'accomplissement d'autres tâches à caractère essentiellement social.

³ Le personnel administratif est exempt de l'obligation de cotiser et ne peut pas bénéficier des prestations du fonds paritaire.

Art. 4 Paix du travail

² (...) En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telle que mise à l'interdiction ou lock-out, est interdite.

Art. 7 Participation et logement des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers

¹ La réglementation concernant l'application de la loi sur la participation figurant dans la CN 2000 («Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction» du 13 février 1998, annexe 5 à la CN 2000)² est adoptée. Cette convention complémentaire contient, entre autres, des dispositions au sujet de l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières dans l'entreprise ainsi que de la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

² La réglementation relative aux exigences aux logements des travailleurs et aux mesures pour le maintien de l'ordre et de l'hygiène sur les chantiers («Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers» du 13 février 1998, annexe 6 à la CN 2000)³ est adoptée.

Art. 8 Temps d'essai

¹ Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

² Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, d'accident ou de l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (...).

³ Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 9 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

¹ A l'expiration du temps d'essai, les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par chacune des parties, en observant les délais de congé suivants:

- a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;
- b) de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;
- c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

² Voir annexe 6 CCT.

³ Voir annexe 7 CCT.

Art. 10 Réglementations particulières pour saisonniers

¹ Les employeurs informent à temps leurs saisonniers étrangers, c'est-à-dire en règle quatre semaines mais au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, sur des possibilités d'un réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les saisonniers qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne pourront être réengagés en sont informés par écrit. (...)

² Les employeurs font en sorte que leurs anciens saisonniers bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux saisonniers avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens saisonniers qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.

³ Les informations au sens des alinéas 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.

Art. 11 Protection contre les licenciements

¹ Principe: la résiliation des rapports de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance indemnités journalières ou de l'assurance-accidents obligatoire.

² Indemnités journalières et rente d'invalidité: si le travailleur touche, à côté des indemnités journalières de l'assurance maladie, une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.

³ Maladie et licenciement: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c, alinéa 2 CO. durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours au maximum au cours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours au maximum à partir de la 6^{ème} année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser (dans la règle à la fin d'un mois) ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (dans la règle à la fin du mois).

⁴ Accident et résiliation du contrat: si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.

Art. 12 Dispositions concernant les horaires de travail

¹ Définition du temps de travail: est considéré comme temps de travail, le temps pendant lequel le travailleur doit être à la disposition de l'employeur.

² Temps de déplacement: est considéré comme temps de déplacement, le temps nécessaire pour l'aller du lieu de rassemblement/dépôt au chantier et le retour. (...)

³ Durée annuelle et hebdomadaire du travail: le total déterminant des heures annuelles de travail (...) est de 2190 (365 jours/7 = 52.14 semaines x 42 heures); pause casse-croûte payée de 15 minutes par jour y comprise.

La durée hebdomadaire du travail est dans la règle:

- a) de 38 3/4 h (= 5 x 7 3/4 h) au minimum et
- b) de 46 1/4 h (= 5 x 9 1/4 h) au maximum.

⁶ Jours chômés: le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que le samedi et le 1^{er} août sont réputés jours chômés. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire respectivement au secrétariat du syndicat compétent, la veille jusqu'à la clôture des bureaux, au plus tard. (...)

Art. 13 Vacances

¹ Droit général aux vacances: le travailleur a droit aux vacances suivantes:

| | Travailleur payé au mois | Travailleur payé à l'heure |
|--|------------------------------------|--|
| dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus | 5 semaines (= 25 jours de travail) | 10,6% du salaire (soit 5 semaines de vacances) |
| jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus | 6 semaines (= 30 jours de travail) | 13% du salaire (soit à 6 semaines de vacances) |

² Le salaire de vacances fixé en pour cent est calculé selon le tableau annexé. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. (...) Les jours fériés officiels tombant dans la période des vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement.

⁵ Date des vacances: la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des désirs justifiés du travailleur. (...)

⁶ Vacances d'entreprise: l'employeur discute à temps avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise. Lorsque l'entreprise ne travaille pas pendant la semaine de Noël et de Nouvel An, les jours ouvrables sont déduits des vacances dues.

Art. 14 Jours fériés

¹ Jours fériés indemnisés: les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail (au minimum

huit jours fériés par année). Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

² Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure, respectivement pour ceux recevant un salaire mensuel constant: le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base des heures perdues selon l'horaire normal de travail; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

³ Naissance du droit: le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

- a) si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
- b) s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
- c) s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.

⁴ Travailleurs saisonniers: les travailleurs saisonniers qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.

⁵ Indemnité forfaitaire: les entreprises ont la possibilité, en guise des indemnités mentionnées ci-dessus, de verser un forfait de 3%. Ainsi, l'indemnité pour la perte de gain due aux jours fériés officiels et (...) compensée.

Art. 15 Absences de courte durée

¹ Naissance du droit: les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois:

- a) lors d'inspections militaires de l'armement et de l'équipement: ½ jour
lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour: 1 jour;
- b) en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant 1 jour;
- c) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants): 3 jours;
- d) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents: 3 jours;
- e) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.

³ Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

⁴ Paiement: le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Art. 16 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires

¹ Montant de l'indemnité: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection suisses obligatoires en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

| | Célibataires | Mariés et célibataires avec obligation d'entretien |
|--|--------------|--|
| pendant toute la période de l'école de recrue | 50 % | 80 % |
| pendant les autres périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection obligatoires; | | |
| – pendant les 4 premières semaines | 100 % | 100 % |
| – à partir de la 5 ^e jusqu'à la 21 ^e semaine | 50 % | 80 % |

² Conditions d'indemnisation: le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail

- a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, de service civil ou de service de protection;
- b) y compris la période de service militaire, de service civil ou de service de protection, durent plus de trois mois.

³ Calcul de la perte de gain: la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations pour perte de gain (APG).

⁴ Déductions: lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations (...) au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'alinéa 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

Art. 17 Salaire (salaires de base, classes de salaire, versement, 13^e salaire, adaptation des salaires)

¹ Salaires de base: les salaires de base suivants s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'alinéa 6 du présent article. Voici les salaires de base selon les classes de salaire suivantes en francs et à l'heure (...):

| Zone | Classes de salaire | | | |
|-------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Q mois / heure | A mois / heure | B mois / heure | C mois / heure |
| ROUGE | 4585 / 25.40 | 4390 / 24.35 | 4100 / 22.60 | 3575 / 19.80 |
| BLEUE | 4510 / 25.05 | 4320 / 24.00 | 3975 / 22.00 | 3510 / 19.50 |
| VERTE | 4440 / 24.70 | 4250 / 23.70 | 3850 / 21.40 | 3450 / 19.25 |

La répartition des zones se fait conformément l'annexe 3.

² Garantie du salaire acquis: les régions dont les zones de salaire présentent (...), lors de l'introduction des nouvelles zones de salaire, des salaires de base plus élevés que ceux prévus à l'alinéa 1 ci-dessus gardent ces salaires de base plus élevés jusqu'à ce que ceux-ci soient «rattrapés» par les nouveaux salaires de base (voir annexe 3 pour la répartition géographique).

⁴ Classes salariales: les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'alinéa 1 du présent article:

| Classe de salaire | Conditions |
|---|---|
| C (monteur d'échafaudages) | Monteur d'échafaudages sans formation particulière* |
| B (monteur en échafaudages avec connaissances professionnelles) | Monteur en échafaudages avec connaissances professionnelles et sans certificat professionnel, mais qui, en raison de ses bonnes qualifications, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C à la classe de salaire B. En cas de changement d'employeur actif dans l'industrie du montage d'échafaudages, le travailleur garde sa classe de salaire B. |
| A (monteur en échafaudages) | Monteur en échafaudages avec expérience professionnelle et pouvant être engagé comme chef de groupe. En cas de changement d'employeur actif |

dans l'industrie du montage d'échafaudages, le
travailleur garde sa classe de salaire A.

Q (monteur en chef)

Monteur en chef avec certificat fédéral de capacité
et en qualité de chef de groupe.

* En raison d'une instruction du travailleur, le salaire de base peut être baissé de 10 %
au maximum pour une durée de 6 mois au maximum ou pour une durée de 3 mois
au maximum pour les travailleurs avec obligation légale d'entretien.

⁵ Prise en compte de l'expérience professionnelle: pour les travailleurs qui quittent le
génie civil ou la maçonnerie pour la construction d'échafaudages, l'expérience profes-
sionnelle acquise doit être prise en considération lors de la classification dans les clas-
ses de salaire.

⁶ Classification dans les classes de salaire: l'intégration dans les classes de salaire
correspondantes a lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et
doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classifi-
cation doit figurer sur le décompte de salaire individuel. En cas de divergences
d'opinions sur la classification dans les classes de salaire, il est possible de faire appel à
la commission professionnelle paritaire.

⁷ Qualifications et adaptation des salaires: chaque année, durant le premier trimestre de
l'année civile, le travailleur est qualifié par l'employeur. La qualification tient compte
de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et
de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire
aura lieu en même temps. (...)

⁸ Réglementation des salaires dans des cas spéciaux: pour les travailleurs mentionnés
ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travail-
leur (exception lit. b) et en se référant au présent article, les salaires de base étant
considérés comme références:

- a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou mentalement en pleine pos-
session de leurs moyens;
- b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, les
écoliers et les étudiants qui sont engagés pour une période inférieure à deux
mois au cours de l'année civile;
- c) les travailleurs étrangers à la branche qui sont engagés dans l'industrie du
montage d'échafaudages pour une période inférieure à deux mois au cours de
l'année civile;
- d) le personnel de bureau.

En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il est possible de faire appel
à la commission professionnelle paritaire.

⁹ Versement du salaire: le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois,
en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel
détaillé.

¹⁰ Salaire mensuel constant: lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées, et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant: salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

¹² 13^e mois de salaire: dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13^e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^e mois de salaire est versé au prorata. Le versement se fait comme suit:

- a) si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 1). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent, à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (pour le calcul voir tableau en annexe 1). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13^e mois de salaire.
- b) Paiement au prorata: lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (pour le calcul voir tableau en annexe 1).

Art. 18 Suppléments de salaire

¹ En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.

² Heures supplémentaires: (...) Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont payées avec le salaire de base et un supplément de 25 %. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit que la compensation ait lieu, à la fin de l'année civile ou dans le courant des trois premiers mois de l'année suivante au plus tard, en temps avec un supplément de temps de 12,5 % ou en espèces au salaire de base avec un supplément de 25 %.

³ Travail du dimanche: pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver, et les jours fériés cantonaux et fédéraux.

Art. 19 Allocations, remboursement des frais, dédommagements

¹ Pour le travail de nuit: pour le travail accompli entre 20.00 heures et 06.00 heures, un supplément de 50 % est accordé.

² Indemnité de repas: (...) une indemnité forfaitaire de Fr. 13.50 par jour est accordée à tous les travailleurs occupés dans le montage d'échafaudages.

³ Indemnité de kilomètres: lorsque le travailleur utilise son véhicule privé à la demande de l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes:

- a) voiture automobile 60 cts. par km
- b) motocyclette 45 cts. par km
- c) cyclomoteur 30 cts. par km

Le détenteur du véhicule doit, dans la mesure du possible, prendre en charge ses collègues.

Art. 20 Indemnité en cas d'intempéries

¹ Interruption de travail: dans des conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.

² Droit en cas d'intempéries: le travailleur a droit à une indemnité pour les intempéries entraînant des pertes d'heures de travail (indemnité en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base individuel et doit être versée en même temps que le salaire de la période de paie correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers perdus par suite d'intempéries, indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance-chômage. (...)

³ Compensation en temps (prise en considération d'heures à compenser): une compensation en temps en prenant en considération des heures à compenser ou des heures supplémentaires conformément à l'article 18 n'est permise que

- a) si les heures perdues en raison d'intempéries ne sont pas décomptées avec l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas de jours d'attente à la charge de l'employeur conformément à la loi fédérale sur l'assurance-chômage et
- b) si le travailleur peut disposer librement du temps.

⁵ Disponibilité du travailleur: le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement du temps (voir article 20, alinéa 3). Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

Art. 21 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

¹ Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement⁴ les travailleurs soumis à la présente convention pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. (...)

² Primes:

- a) Prise en charge des primes: les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
- b) Paiement différé des indemnités journalières: si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. (...)

³ Conditions minimales d'assurance: les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement;
- b) versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur;
- c) paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs;
- d) paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 %;
- e) exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible;
- f) libération des primes pendant la durée de la maladie;
- g) prestations conformes à l'article 324a du CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve;
- h) possibilité pour le travailleur une fois sorti de l'assurance collective, de passer, dans un délai de 90 jours (...), à l'assurance individuelle. La prime de l'assurance individuelle étant établie sur la base de l'âge du travailleur lors de

⁴ Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou de la loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA).

l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

⁴ «Mémento»: pour le surplus, le mémento (...) relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (...) est déterminant (annexe 2).

Art. 22 Assurance-accidents

¹ Prestations en cas d'accident: en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la CNA couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence CNA à raison de 80 % du gain assuré. (...)

² Réduction des prestations par la CNA: si la CNA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

Art. 23 Droit au salaire après le décès du travailleur

¹ Conditions et montant: en cas de décès du travailleur, pour autant que le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'entreprise doit payer les prestations suivantes dès le décès (...) (continuation du paiement du salaire):

- a) jusqu'à la fin de la 5^e année un mois de salaire brut supplémentaire, de service
- b) dès la 6^e année de service deux mois de salaire brut supplémentaires

² Possibilités d'imputation: si des prestations provenant d'assurances ou d'institutions de prévoyance professionnelle couvrant le risque décès deviennent exigibles, celles-ci, peuvent être imputées sur le droit au salaire comme suit:

- a) paiement des primes par l'employeur seul en totalité,
- b) paiement paritaire des primes en partie, proportionnellement aux prestations de l'employeur.

³ Exclusion d'une compensation: une compensation des prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire est exclue.

Art. 24 Indemnité à raison de longs rapports de travail

¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au

montant du salaire pour 2 à 8 mois, sous réserve des dispositions des articles 339 b à d du CO. Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du «Barème (...)» (annexe 4).

² L'indemnité est due au moment où les rapports de travail prennent fin. L'échéance peut toutefois en être différée par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Art. 26 Diligence et fidélité à observer

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

² Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail.

Art. 27 Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Art. 28 Non-respect du contrat par le travailleur

¹ Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.

² L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:

- a) ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue par contrat pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:
 - dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
 - cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
- b) ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée par contrat pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
- c) ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, le délai de tolérance est de deux jours.

³ Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

⁴ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité conformément à l'article 337d

du CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les alinéas 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

Art. 29 Dispositions d'application

¹ Compétences: Les parties contractantes sont compétentes pour l'application de la présente convention collective de travail ainsi que pour la conciliation de différends ou de litiges.

² Constitution d'une commission paritaire: Il est constitué une commission professionnelle paritaire (...).

³ Tâches: la commission professionnelle paritaire doit principalement faire appliquer les dispositions contractuelles de la présente convention. Elle remplit en particulier les tâches suivantes:

- a) effectuer des contrôles de salaire et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers, tels qu'une commission paritaire locale conformément à la CN 2000;
- b) arbitrer des différends entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la classification dans les classes de salaire;
- c) faire appliquer la «Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers», conformément à l'annexe 6 à la CN 2000, pour autant qu'il s'agisse de logements et de chantiers d'entreprises soumises à la présente convention;
- d) arbitrer les litiges entre l'entreprise et le travailleur en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise («Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction», annexe 5 à la CN 2000), pour autant que l'entreprise soit soumise à la présente convention;
- e) arbitrer les divergences d'opinion au sens de l'article 33 de la «Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction», annexe 5 à la CN 2000, pour autant que l'entreprise soit soumise à la présente convention;

Des divergences d'opinion ou des conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.

⁴ (...) Une conciliation doit être recherchée. (...)

⁸ Publicité: toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire (...). Une information objective des membres est autorisée.

⁹ Sanctions: si la commission professionnelle paritaire compétente constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La commission professionnelle paritaire est autorisée:

- a) à prononcer un avertissement;

- b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à Fr. 20 000.–; au cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
- c) à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes.

¹⁰ Appréciation de la peine conventionnelle: la peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la présente convention. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que:

- a) montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur;
- b) violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
- c) violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
- d) grandeur de l'entreprise;
- e) prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
- f) prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif (...).

¹¹ Paiement de la peine conventionnelle: une peine conventionnelle (...) ainsi que d'éventuels faux frais et des frais de procédure doivent être payés dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la présente convention; d'éventuels excédents sont affectés au fonds de formation.

Annexes:

1. Tableau déterminant le salaire de vacances et le 13^e salaire
2. «Mémento» Assurance indemnité journalière en cas de maladie
3. Zones de salaire
4. Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
6. Convention complémentaire sur la participation (annexe 5 à la CN 2000)
7. Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 à la CN 2000)

Tableau
déterminant le salaire de vacances (article 13 CCT) et le 13^e salaire
(article 17, alinéa 12 CCT)

| Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur | Droit du travailleur au: | |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| | salaire de vacances | 13 ^e salaire mensuel |
| 1 Salaires de base individuels | | |
| Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel | oui | oui |
| 2 Autres prestations assimilables à un salaire | | |
| 13 ^e salaire mensuel | non | non |
| Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions | non | non |
| Honoraires aux membres du conseil d'administration | non | non |
| Tantièmes | non | non |
| 3 Salaires en cas d'absence | | |
| Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit) | non | oui |
| Salaire afférent aux jours fériés | oui | oui |
| Salaire afférent aux absences justifiées selon CCT | oui | oui |
| Indemnité-intempéries selon CCT | oui | oui |
| Indemnité pour perte de gain par Suite de réduction d'horaire | oui | oui |
| Prestations du Parifonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement | non ¹ | non ¹ |
| Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Parifonds | oui | oui |
| Indemnité journalière en cas de maladie, en cas d'accident (CNA) | non ² | non ² |
| Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon chiffre 308 (jours de carence CNA y compris) | oui | oui |

¹ Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations du Parifonds.

² Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations de la CNA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.

| Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur | Droit du travailleur au: | |
|---|--------------------------|---------------------------------|
| | salairé de vacances | 13 ^e salairé mensuel |
| Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil | oui ³ | oui ³ |
| Prime de fidélité au sens de l'art. 38, al. 4 CN | oui | oui |
| 4 Salaires en nature | | |
| Salaire en nature | oui | oui |
| Allocation de logement | oui | oui |
| Appartement de service | non | oui |
| 5 Suppléments et primes | | |
| Heures supplémentaires | oui ⁴ | oui ⁴ |
| Travail de nuit et du dimanche | oui | oui |
| Temps de voyage | oui ⁴ | oui ⁴ |
| Suppléments pour travaux dans l'eau, la vase, et autres suppléments pour travaux pénibles | oui ⁴ | oui ⁴ |
| Allocation pour travaux souterrains | oui | oui |
| Primes de succès, d'avancement, de durée | oui | oui |
| 6 Allocations et frais | | |
| Indemnité de repas | non | non |
| Indemnité de déplacement, en cas de Remboursement des frais | non | non |
| Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais | non | non |
| Billets de transport à tarif réduit ou gratuits | non | non |
| Remboursement des frais lors de déplacements | non | non |
| Remboursements des frais de tous genres | non | non |
| Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais | non | non |

³ Le droit aux vacances et la part du 13^e mois sont compris dans les prestations des APG et de la CCM et sont remboursés à l'employeur.

⁴ Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13^e salairé mensuel concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), le salairé pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504) n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salairé de vacances et au 13^e salairé mensuel.

| Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur | Droit du travailleur au: | |
|---|--------------------------|---------------------------------|
| | salaires de vacances | 13 ^e salaire mensuel |
| Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais | non | non |
| Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale | non | non |
| 7 Cadeaux et prestations diverses | | |
| Cadeaux pour ancienneté | non | non |
| Cadeaux en nature | non | non |
| Indemnité à raison de longs rapports de travail | non | non |
| Salaire payé en cas de décès | non | oui |
| Prestations de l'employeur pour frais de formation (p. ex.: finance de cours) | non | non |
| Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans | non | non |
| Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur | non | non |
| Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes | non | non |
| Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage | non | non |
| Autres primes de fidélité que celles du chiffre 311 | non | non |
| 8 Salaires à la tâche | 5 | 5 |

⁵ Lors de l'engagement de tâcherons, il faut appliquer une réglementation conforme à l'art. 46 CN, notamment en ce qui concerne le droit aux vacances et le 13^e salaire mensuel.

«Mémento»

Assurance indemnité journalière en cas de maladie pour les monteurs en échafaudages du 13 février 1998

Article premier Principes

¹ Ce mémento mentionne les conditions que chaque contrat d'assurance doit remplir pour être conforme à l'art. 22 de la présente convention (...).

² Dans la mesure où ces droits ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.

³ Les contrats d'assurance qui prévoient des solutions dépassant ce cadre demeurent réservés.

Article 2 Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie

¹ L'indemnité journalière s'élève à 80 % du salaire perdu à partir du 2^e jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum (en ce qui concerne le passage dans l'assurance individuelle, voir l'art. 9 du présent mémento).

² Sont considérés comme salaire, le salaire brut, les indemnités de vacances et des jours fériés et le 13^e mois de salaire. Si aucune convention dépassant ce cadre n'est conclue, le gain journalier est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans la CCT.

³ Pour les assurés rémunérés au mois, le gain journalier correspond à $\frac{1}{365}$ du gain annuel.

⁴ Les pertes de salaires dues à une réduction de l'horaire de travail et au chômage doivent être discutées avec l'assureur avant l'introduction de la réduction d'horaire ou le début de la période de chômage. Il convient de partir du principe que le travailleur malade ne doit pas bénéficier d'une indemnité journalière en cas de maladie plus élevée que le travailleur au chômage ou celui ayant un horaire de travail réduit.

⁵ Les adaptations de salaires conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.

⁶ En cas de perte de salaire pour cause de maladie, la prime pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne peut pas être déduite de l'indemnité journalière du travailleur.

Article 3 Début des prestations d'assurance

L'indemnité journalière en cas de maladie est allouée dès le 2^e jour d'incapacité de travail (en cas d'indemnité journalière différée après l'expiration du délai d'attente de 30 jours au maximum) lorsque l'incapacité de travail est d'au moins 50 % (...).

Article 4 Jour de carence

Est considéré comme jour de carence, le premier jour de maladie qui coïncide avec le droit au salaire. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

Article 5 Durée des prestations d'assurance

¹ Les prestations sont allouées au maximum durant 720 jours (indemnités journalières) dans une période de 900 jours consécutifs. En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de payer le salaire, respectivement la protection contre le licenciement, les art. 22 respectivement 11 de la présente convention sont applicables.

³ En cas de grossesse, (...) les prestations s'étendent sur une période d'au moins 16 semaines dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 720 jours. En ce qui concerne le droit aux prestations pour les grossesses antérieures au début de l'assurance, les dispositions de l'art. 7 du présent mémento sont applicables par analogie. (...)

⁴ Les jours d'incapacité de travail partielle ne sont pris en compte que proportionnellement lors du calcul de la durée du droit aux prestations.

⁵ Les éventuelles prestations de la CNA, de l'AI, de la LPP ou de l'assurance-militaire ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable sont imputées sur les prestations d'indemnités journalières en cas de maladie de telle manière que l'assuré ne bénéficie au maximum que de la totalité du salaire perdu. Lorsque l'indemnité journalière en cas de maladie est réduite pour cause de surassurance, il est imputé sur la durée des prestations le nombre entier de jours égal au quotient que l'on obtient en divisant la somme des indemnités journalières en cas de maladie versées par le montant de l'indemnité journalière assurée. Cette imputation a lieu globalement à compter du premier jour de versement de l'indemnité journalière.

⁶ Les assurés qui ont droit à une rente de l'AVS reçoivent l'indemnité journalière en cas de maladie au maximum pendant la durée ci-après:

| Années de service dans l'entreprise | Durée des prestations |
|-------------------------------------|-----------------------|
| jusqu'à 10 ans | 90 jours |
| plus de 10 ans | 120 jours |
| plus de 15 ans | 150 jours |
| plus de 20 ans | 180 jours. |

Article 6 Admission dans l'assurance

¹ L'assurance prend effet le jour où, selon le contrat de travail, le travailleur commence, ou aurait dû commencer le travail.

² L'âge supérieur limite d'admission dans l'assurance est l'âge AVS.

Article 7 Réserves d'assurance

³ Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après:

| Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie à la CN | Durée maximum des prestations par cas de maladie |
|---|--|
| jusqu'à 6 mois | 4 semaines |
| jusqu'à 9 mois | 6 semaines |
| jusqu'à 12 mois | 2 mois |
| jusqu'à 5 ans | 4 mois. |

⁴ La prestation intégrale (conformément à l'art. 5 du présent mémento) est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers) ne sont pas prises en considération.

Article 8 Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint:

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées;
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu;
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé.

Article 10 Champ d'application local

¹ L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

² Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement explicite de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

³ En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein, excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sous présentation de l'autorisation correspondante de la police des étrangers.

⁴ Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et de droit d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.

Salaires de base

Art. 1 Principe, passage au nouveau système de salaires

¹ (...) Le nouveau système des salaires de base selon l'annexe 2 est applicable. (...)

² Garantie du salaire acquis: les régions dont les zones de salaire présentent (...) lors de l'introduction des nouvelles zones de salaire, des salaires de base plus élevés que ceux prévus à l'article 2 de la présente annexe gardent ces salaires de base plus élevés jusqu'à ce que ceux-ci soient «rattrapés» par les nouveaux salaires de base.

Important: * = région contractuelle qui garde le salaire de base plus élevé.

Art. 2 Salaires de base, répartition des zones de salaire

(...) Les salaires suivants en francs suisses sont applicables:

Salaire horaire; Classe de salaire Q

ROUGE 25.40

Canton d'Argovie, région de Bâle, cantons de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Vaud, de Zurich.

BLEU 25.05

Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.

VERT 24.70

Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais sans la commune de Maloja), du Tessin.

Salaire horaire; Classe de salaire A

ROUGE 24.35

Cantons de Genève [24.40]*, d'Argovie, région de Bâle, cantons de Vaud, de Zurich.

BLEU 24.00

Cantons de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen (sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil), de Moutier, de La Neuveville, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; (les régions de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Bergell, de Brusio, de Poschiavo mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.

VERT 23.70

Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen et de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II et les communes de Münchenbuchsee, de Moosseedorf et de Diemerswil), des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

Salaire horaire; Classe de salaire B

ROUGE 22.60

Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud, de Zurich.

BLEU 22.00

Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Courtelary, de Fraubrunnen, de Frutigen, d'Interlaken, de la Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Signau, de Trachselwald, de Thoune, de Wangen a. A.; les régions de Berne-Mittelland zone I, de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Bienne), de Fribourg, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug.

VERT 21.40

Canton de Berne (la région de Berne-Mittelland zone II).

Salaire horaire; Classe de salaire C

ROUGE 19.80

Région de Bâle, de Berne (les districts de Courtelary, de La Neuveville, de Moutier), de Fribourg, de Genève, du Jura, de Neuchâtel, de Thurgovie, de Vaud, du Valais, de Zurich.

BLEU 19.50

Cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen, de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; la région de Berne-Seeland, de Berne-Ville, de Biemme), de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, du Tessin, d'Uri, de Zoug.

VERT 19.25

Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo et de Bergell sans la commune de Maloja), de Berne (les districts de Frutigen, d'Interlaken, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; la région de Berne-Mittelland zones I et II).

Salaire mensuel; Classe de salaire Q

ROUGE 4585.—

Canton d'Argovie, région de Bâle [4590]*, cantons de Genève [4590]*, de Vaud [4625]*.

BLEU 4510.—

Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, Berne-Ville [4520]*, de Biemme), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie, du Valais, de Zurich.

VERT 4440.—

Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil] de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d'Uri, de Zoug.

Salaire mensuel; Classe de salaire A

ROUGE 4390.—

Canton d'Argovie, région de Bâle [4395]*, cantons de Genève [4395]*, de Vaud [4430]*.

BLEU 4320.—

Cantons de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I et II, de Berne-Ville [4325]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [4325]*, du Valais, de Zurich.

VERT 4250.—

Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de St-Gall (les districts de March et Höfe, mais sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin, d'Uri, de Zoug.

Salaire mensuel; Classe de salaire B

ROUGE 4100.—

Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [4130]*.

BLEU 3975.—

Région Berne-Ville [4010]*, cantons d'Argovie, d'Appenzell (AI/AR), de Berne, de Fribourg, de Glaris, des Grisons (sans les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell, mais avec la commune de Maloja), du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.

VERT 3850.—

Cantons des Grisons (les arrondissements de Brusio, de Poschiavo, de Bergell sans la commune de Maloja), du Tessin.

Salaire mensuel; Classe de salaire C

ROUGE 3575.—

Région de Bâle, cantons de Genève, de Vaud [3610]*.

BLEU 3510.—

Cantons d'Argovie, de Berne (les districts de Courtelary, de Frutigen, d'Interlaken, de La Neuveville, de Moutier, de Nieder- et d'Obersimmental, d'Oberhasli, de Saanen, de Thoune; les régions de Berne-Mittelland zones I und II, de Berne-Ville [3515]*, de Bienne), de Fribourg, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de

Schwyz (sans les districts de March et Höfe), de Soleure (sans les districts de Dorneck et de Thierstein), de St-Gall (St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), de Thurgovie [3515]*, d'Uri, du Valais, de Zoug, de Zurich.

VERT 3450.—

Cantons d'Appenzell (AI/AR), de Berne (les districts d'Aarwangen, de Berthoud, de Fraubrunnen [sans les communes de Moosseedorf, de Münchenbuchsee et de Diemerswil], de Signau, de Trachselwald, de Wangen a. A.; la région de Berne-Seeland), de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de Schwyz (avec les districts de March et Höfe), de St-Gall (avec les districts de March et Höfe, mais sans St-Gall-Ville, la commune de Gaiserwald et le quartier de Kronbühl de la commune de Wittenbach), du Tessin.

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail conformément à l'article 24 de la CCT pour les échafaudeurs (...)

| Age | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| AS* | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 21 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| 22 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 |
| 23 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 24 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 25 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 |
| 26 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 27 | 3,0 | 3,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 28 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 |
| 29 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 30 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 31 | 4,0 | 4,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 |
| 32 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 33 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| 34 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 |
| 35 | 5,0 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 36 | 5,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 37 | | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 38 | | | 6,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 39 | | | | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 40 | | | | | 7,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |

* Années de service

Echelle établie jusqu'à 40 ans de service au maximum. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond aux salaires mensuels.

Convention complémentaire sur la participation (= annexe 5 à la CN 2000)⁵

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (convention sur la participation)

du 13 février 1998⁶

En application de la loi fédérale sur l'information et la communication des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1994, des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, de la loi sur le travail, du Code des obligations, modifié le 17 décembre 1993, et conformément à l'art. 73 de la CN (ci-après CN 2000), les parties contractantes de la CN concluent la présente convention complémentaire appelée ci-après convention.

Chapitre premier: But, champ d'application, définitions

Art. 1 But

La présente convention a pour but pour le secteur principal de la construction en Suisse:

- a) d'appliquer par étapes la loi sur la participation,
- b) de trouver des solutions entre partenaires sociaux dans les domaines suivants:
 1. sécurité au travail et protection de la santé,
 2. transfert d'entreprise et licenciement collectif,
 3. élection et fonction de la représentation des travailleurs.

Art. 2 Champ d'application

La présente convention s'applique à toutes les entreprises ainsi qu'à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices travaillant dans des entreprises soumises à la CN du secteur principal de la construction en Suisse. Des conventions analogues sont conclues avec d'autres organisations de travailleurs qui représentent les intérêts d'autres travailleurs occupés dans des entreprises du secteur principal de la construction en Suisse.

⁵ Voir art. 7 al. 1 CCT.

⁶ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

Art. 3 Définition de la loi sur la participation

¹ **Information:** signifie que la direction informe, dans le cadre de la loi sur la participation, la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes, sur les affaires de l'entreprise et leur donne la possibilité de s'exprimer.

² **Consultation:** signifie qu'avant qu'une décision ne soit prise, certaines affaires du domaine de l'exploitation de l'entreprise sont à discuter entre l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. La décision prise par l'employeur doit être communiquée à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes. Si la décision diffère de la position prise par les travailleurs, elle doit être motivée.

³ **Codécision:** signifie qu'une décision dans certaines affaires concernant l'exploitation de l'entreprise ne peut être prise qu'en accord avec l'employeur et la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

⁴ **Gestion autonome:** signifie que certaines tâches pourront être confiées à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes qui les liquident en toute autonomie.

Chapitre II: Partie information

Art. 4 Objet de l'information et mise en pratique

¹ En application de l'art. 9 de la loi sur la participation, l'entreprise informe les travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires:

- a) sur l'emploi et
- b) pour le personnel.

² En cas d'événements exceptionnels, l'information se fait immédiatement et de manière appropriée; demeurent réservées les dispositions spéciales en cas de transfert d'entreprise et de licenciement collectif (art. 24 ss de la présente convention). L'information à l'intention des parties contractantes de la CN se fait en cas de transfert d'entreprises et de licenciement collectif (art. 25 al. 5 et 27 de la présente convention).

³ L'information peut se faire:

- a) par écrit à l'intention des travailleurs ou verbalement lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise;
- b) oralement lors d'une séance de la représentation des travailleurs, si une telle représentation existe.

Chapitre III: Sécurité au travail et protection de la santé

Art. 5 Principe

¹ L'entreprise et les travailleurs collaborent en vue de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

² Les parties contractantes s'efforcent conjointement de garantir et d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé, et cela sur la base:

- a) des dispositions et directives légales (annexe 7);
- b) de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction», élaborée par les partenaires sociaux et approuvée par la CFST⁷;
- c) des recommandations et programmes du «Forum pour la sécurité au travail sur les chantiers»;
- d) des prestations du «Bureau de la Sécurité au Travail» (BST).

Art. 6 Droits et obligations de l'employeur

¹ Les droits et les obligations de l'employeur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 7).

² L'employeur doit en particulier veiller à ce que:

- a) **tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé⁸;**
- b) **une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée** conformément à la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction».

³ L'information et l'instruction doivent se faire tôt et de manière complète en vue de permettre au travailleur d'agir, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée à tout moment.

Art. 7 Droits et obligations du travailleur

¹ Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales (annexe 3).

⁷ Approuvée le 8 juillet 1997 par la Commission Fédérale de coordination pour la Sécurité au Travail (CFST).

⁸ Voir les art. 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'art. 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents (annexe 3).

2 Les travailleurs ont le droit de faire des propositions à l'intention de l'entreprise et de lui soumettre des mesures à prendre en vue d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé.

3 Les obligations suivantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombent au travailleur⁹:

- a) **il est tenu de suivre les directives de l'employeur;**
- b) **il utilise les équipements individuels de protection et porte des chaussures de travail appropriées;**
- c) **s'il constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit les supprimer dans la mesure du possible ou les signaler à son supérieur;**
- d) **il ne se met pas dans un état tel qui le mettrait en danger lui-même ou d'autres personnes, ou qui occasionnerait des dommages au matériel qui lui est confié.**

Art. 8 Visites de l'entreprise

1 Les travailleurs dans l'entreprise doivent être informés à temps sur les visites de l'entreprise prévues par les autorités d'exécution de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

L'employeur informe les travailleurs sur le résultat et d'éventuelles exigences formulées par les autorités d'exécution¹⁰.

2 Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit d'inviter les autorités d'exécution à visiter l'entreprise.

Art. 9 Recherche d'informations

Après consultation de l'employeur, les travailleurs ont le droit de rechercher les informations nécessaires pour la sécurité au travail et la protection de la santé auprès des autorités et des spécialistes externes de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des fournisseurs¹¹. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

⁹ Art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et art. 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

¹⁰ Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

¹¹ Art. 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 (annexe 3).

Art. 10 Membre de la représentation des travailleurs s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé

¹ Si une représentation des travailleurs existe, celle-ci peut désigner en son sein une «personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé».

² La personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé doit être formée et perfectionnée de manière appropriée. Si la formation et le perfectionnement sont ordonnés par l'employeur, le temps consacré est considéré comme temps de travail.

³ Chaque travailleur a le droit d'adresser ses questions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé à la personne s'occupant de ces questions ou à la personne de contact pour la sécurité au travail.

⁴ La commission professionnelle paritaire compétente peut être appelée par les travailleurs ou l'employeur si:

- a) **l'entreprise lèse des règles de la sécurité au travail et de protection de la santé dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du secteur principal de la construction» et que les travailleurs ne sont entendus ni par l'employeur ni par la personne de contact pour la sécurité au travail;**
- b) **la personne s'occupant des questions de sécurité au travail et de protection de la santé après être appelée par l'entreprise, ne s'acquitte pas de ses obligations dans le cadre de la «Solution de branche sécurité au travail et protection de la santé du le secteur principal de la construction».**

Chapitre IV: Situations spéciales dans les entreprises

Première section:

Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise

Art. 11 Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires dans les entreprises doivent être réduites à un minimum et ne peuvent être ordonnées que dans des cas fondés ou dans des situations urgentes tout en tenant compte des dispositions y relatives prévues par la CN (art. 53 CN) ainsi que d'éventuelles dispositions y relatives prévues par les CCT locales. Il est recommandé de compenser par du temps libre les heures de travail supplémentaires (art. 53 CN).

Art. 12 Travail à la tâche

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les travaux à la tâche ne peuvent être confiés qu'exceptionnellement à des tâcherons externes à l'entreprise et seulement si le travail en question ne peut être exécuté

de manière impeccable au point de vue technique ou économique par le personnel de l'entreprise.

Art. 13 Rentiers AVS, retraités et auxiliaires

Durant les périodes d'activités ou de possibilités restreintes, les rentiers AVS, retraités et auxiliaires devraient en première ligne être invités à suspendre leur activité. Dans ce contexte, les aspects sociaux doivent être pris en considération.

Deuxième section:

Durée et modalités de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère d'une entreprise

Art. 14 Principe

Le temps de travail doit être réduit de manière à permettre d'exercer le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

Art. 15 Introduction de la réduction de l'horaire de travail

¹ L'entreprise peut ordonner une réduction de l'horaire de travail si:

- a) la perte de travail est inévitable et due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 LACI¹²),
- b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (art. 36 LACI),
- c) les travailleurs concernés en ont été informés à temps,
- d) chacun des travailleurs concernés a accepté la réduction de son horaire de travail, ce qui, pour des raisons de preuves, devrait se faire par écrit.

² Si les conditions au sens de l'art. 14, al. 1, de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'art. 324, al. 1, CO.

³ **L'entreprise communique sans tarder l'introduction de la réduction de l'horaire de travail à la commission professionnelle paritaire compétente.**

Art. 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité

¹ Conformément à l'art. 37 LACI, l'entreprise est tenue:

- a) d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel,
- b) de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente,

¹² Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'Indemnité en cas d'insolvabilité (LACI).

- c) de continuer de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée du travail normale.

² Pour l'exercice du droit à l'indemnité, il est recommandé de s'adresser aux offices de paiement de l'assurance-chômage des parties contractantes de la CN.

Art. 17 Limitation de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture d'entreprise

Avant le début de la réduction de l'horaire de travail et en accord avec les travailleurs, l'entreprise fixe la durée probable de la réduction de l'horaire de travail ou de la fermeture passagère de l'entreprise.

La durée et l'obligation de préavis sont définies dans la LACI.

Art. 18 Egalité de traitement des personnes occupées

En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, il faut veiller, si possible, à ce que les conditions soient égales pour toutes les personnes occupées. Si des chantiers ou services isolés sont touchés, il y a lieu de prévoir une rotation sensée.

Art. 19 Droit au salaire

Les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois et les travailleurs touchant un salaire mensuel constant doivent en principe être mis sur le même pied. Pour ce qui est des travailleurs rémunérés au mois, la réduction du salaire se calcule en fonction des heures de travail perdues du fait de la diminution de l'horaire de travail par rapport à la durée normale de travail de l'entreprise.

Art. 20 Jours fériés durant la réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise

Les jours fériés (s'ils ne sont pas comptés comme vacances) tombant sur une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise sont à indemniser par le nombre d'heures de travail valables durant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas rémunérés en pour-cent du salaire. Demeurent réservées les dispositions des CCT locales.

Art. 21 Prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

En cas de réduction de l'horaire de travail, de fermeture passagère de l'entreprise ou de chômage complet, il y a lieu de consulter immédiatement les assurances sociales au sujet du paiement des primes. Un travailleur tombé malade a fondamentalement droit à des indemnités journalières réduites pendant une période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de

l'entreprise. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière ne peuvent dépasser le montant total auquel le travailleur aurait droit de la part de l'employeur et de l'assurance-chômage s'il n'était pas tombé malade.

Art. 22 Cotisations AVS/AI/APG et AC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants

¹ Conformément à l'art. 37, let. c, LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée du travail était normale. L'entreprise est autorisée à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

² L'obligation de payer les cotisations aux caisses d'allocations familiales et le paiement des allocations pour enfants en cas de réduction de l'horaire du travail ou de fermeture passagère de l'entreprise s'effectuent selon la législation cantonale.

Art. 23 Paiement du salaire en cas de service militaire, service dans la protection civile et service civil et indemnité de vacances

¹ **En cas de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, les indemnités prévues par les CCT sont payées intégralement.**

² **Si le travailleur prend des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail ou de fermeture passagère de l'entreprise, l'indemnité est payée en raison de la durée normale du travail.**

Troisième section: Transfert d'entreprise et licenciement collectif

Art. 24 Définitions¹³

¹ En cas de *transfert d'entreprise*, l'entreprise est transférée complètement ou partiellement à un tiers. Les rapports de travail passent à un tiers (acquéreur) avec tous les droits et obligations qui en découlent, le jour du transfert de l'entreprise. Chaque travailleur a le droit de refuser le transfert. Au cas où une CCT est applicable, le tiers (acquéreur) est tenu de la respecter pendant un an pour autant qu'elle n'expire pas plus tôt.

² On entend par *licenciement collectif* des congés donnés par l'employeur dans un espace de 30 jours:

- a) si la raison n'est pas inhérente à la personne du travailleur et
- b) si le nombre suivant de travailleurs en est touché:
 1. au moins 10 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 20 et 100 travailleurs;

¹³ Art. 333, al. 1, CO et art. 335d CO (annexe 3).

2. au moins 10 pour cent des travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent entre 100 et 300 travailleurs;
3. au moins 30 travailleurs dans les entreprises qui en règle générale occupent au moins 300 travailleurs.

Art. 25 Consultation des travailleurs et obligation d'informer

¹ Si une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à un tiers, l'ancien employeur est tenu, conformément à l'art. 333a CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur¹⁴:

- a) le motif du transfert et sur
- b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

² Si en rapport avec le transfert on prévoit des mesures qui concernent les travailleurs, il faut, en temps opportun, également accorder aux travailleurs le droit à la consultation¹⁵.

³ Si un licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO est prévu, l'entreprise est tenue d'informer les travailleurs et de les consulter en vue d'éviter complètement ou partiellement les licenciements.

⁴ L'employeur donne aux travailleurs par écrit et en envoyant une copie à l'office cantonal du travail compétent des informations sur¹⁶:

- a) les motifs du licenciement collectif,
- b) le nombre de travailleurs qui devraient être licenciés,
- c) le nombre de travailleurs occupés en règle générale,
- d) l'espace dans lequel les licenciements sont prévus.

⁵ **L'entreprise informe en temps opportun la commission professionnelle paritaire compétente** ainsi que les parties contractantes compétentes de la CCT locale **sur un transfert d'entreprise ou un licenciement collectif.**

Art. 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants sont à prendre en considération:

- a) **situation personnelle du travailleur,**
- b) **situation de famille, nombre d'enfants et obligation d'assistance,**
- c) **durée de l'occupation dans l'entreprise et qualification,**
- d) **mobilité professionnelle.**

¹⁴ Art. 333a, CO (annexe 3).

¹⁵ Art. 333a, al. 2, CO (annexe 3).

¹⁶ Art. 335f, al. 3, et 4 CO (annexe 3).

Art. 27 Collaboration avec l'office cantonal du travail et les parties contractantes de la CCT locale

¹ L'entreprise informe par écrit l'office cantonal du travail compétent sur un licenciement collectif prévu¹⁷; une copie de cette information est à adresser aux travailleurs concernés.

² L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions¹⁸. Les travailleurs concernés ont le droit de faire des remarques à l'office cantonal du travail compétent.

³ Si l'employeur manque à son devoir de consultation conformément à l'art. 335f CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives¹⁹.

Art. 28 Plan social

¹ L'entreprise est tenue d'élaborer, par écrit et en temps opportun, un plan social ayant pour but d'atténuer les situations socialement et économiquement difficiles des travailleurs licenciés.

² Le plan social est à négocier avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la CN peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

Chapitre V: Représentation des travailleurs

Art. 29 Constitution d'une représentation des travailleurs

¹ Dans les entreprises ou parties d'entreprise occupant au moins 50 travailleurs, un cinquième des travailleurs disposant du droit de vote (dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, le vote doit être demandé par 100 d'entre eux) a le droit de demander un vote secret sur l'organisation d'une élection d'une représentation des travailleurs²⁰. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

² Le vote secret et l'élection de la représentation des travailleurs sont générales et libres.

¹⁷ Art. 335g, CO (annexe 3).

¹⁸ Art. 335g, al. 2 et 3, CO (annexe 3).

¹⁹ Art. 336, al. 2, let. c, et al. 3, CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'art. 336a, al. 3, CO: l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

²⁰ Art. 5 de la loi sur la participation (annexe 3).

Art. 30 Droit de vote, éligibilité et cercles électoraux

¹ Disposent du droit de vote, tous les travailleurs (apprentis y compris):

- a) qui travaillent depuis plus de 7 mois dans l'entreprise et dont l'engagement est fixe,
- b) dont le contrat de travail n'est pas résilié et
- c) qui ont 18 ans révolus.

² L'organisation de l'élection est fixée dans un règlement élaboré conjointement par l'employeur et les travailleurs.

³ Il est possible de former des cercles électoraux, tels que personnel travaillant sur les chantiers, personnel administratif, cadres. L'éligibilité peut être restreinte en fonction de l'âge, des années de service et de la nature de l'engagement.

Art. 31 Droits et obligations de la représentation des travailleurs

¹ Les membres de la représentation des travailleurs jouissent d'une position de confiance au sein de l'entreprise. Ils sont tenus de garder le secret sur les informations qui sont portées confidentiellement à leur connaissance. Ils gardent, également à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le secret sur les affaires personnelles. Dans l'éventualité d'une communication publique, la représentation des travailleurs et l'employeur discutent conjointement de son contenu.

² La représentation des travailleurs et l'employeur fixent dans un règlement:

- a) les tâches de la représentation des travailleurs, pour autant qu'elles ne découlent ni de la loi ni de la présente convention,
- b) les degrés de la participation, telles qu'information, consultation et co-décision dans l'accomplissement des différentes tâches.

³ L'employeur fixe conjointement avec la représentation des travailleurs les tâches qui peuvent être exercées pendant les heures de travail.

⁴ L'employeur accorde aux membres de la représentation des travailleurs le temps nécessaire à la formation et à l'exercice de leur tâche. La participation à des manifestations ou à des cours pendant les heures de travail doit être annoncée à l'employeur en temps opportun. L'entreprise décide si les heures de travail perdues sont payées ou non.

Art. 32 Collaboration

¹ La collaboration entre la représentation des travailleurs et l'employeur (direction) repose sur le principe de la bonne foi. L'employeur (direction) soutient la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses droits et obligations.

² L'employeur (direction) est tenu d'informer la représentation des travailleurs, en temps opportun, sur les décisions importantes qui la concernent, telles que la situation économique et personnelle dans l'entreprise.

³ Pour se faire une opinion, la représentation des travailleurs se base sur les contacts réguliers avec les travailleurs qu'elle représente. Elle informe régulièrement les travailleurs sur ses activités et leur transmet les informations qu'elle a obtenues de l'employeur (direction) et qui ne sont pas confidentielles.

⁴ La représentation des travailleurs a le droit de s'adresser, à tout moment, aux parties contractantes de la CN et de leur demander conseil.

Chapitre VI: Dispositions finales

Art. 33 Divergences d'opinions²¹

¹ Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission professionnelle paritaire compétente; celle-ci cherche à concilier les parties. Si aucune entente n'intervient, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

² Les organisations professionnelles concernées ont le droit d'agir en justice. Toutefois, elles n'ont le droit de demander qu'un jugement en constatation.

Art. 34 Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et est valable jusqu'au 31 décembre 2000. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

²¹ Art. 15 de la loi sur la participation (annexe 3).

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (= annexe 6 à la CN 2000)²²

Les dispositions imprimées en caractères gras sont étendues.

Les dispositions imprimées en caractères normaux ne sont pas étendues.

Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (convention sur les logements)

du 13 février 1998²³

Les parties contractantes de la CN soussignées concluent, en application de l'art. 74 CN, la présente convention complémentaire (appelée ci-après convention) dans le but d'améliorer les logements des travailleurs et de maintenir l'hygiène et l'ordre sur les chantiers.

Chapitre 1: But et champ d'application

Art. 1 But

¹ En vertu de l'application de l'art. 9 CN, la présente convention est établie dans le but:

- a) de mettre à disposition des travailleurs, notamment des saisonniers, des logements appropriés;
- b) de régler le séjour et l'ordre sur les chantiers.

² La présente convention tient compte des exigences justifiées des employeurs et des travailleurs et entend améliorer l'image de marque du secteur principal de la construction dans l'opinion publique.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur principal de la construction en Suisse au sens des art. 1 à 3 CN.

² **Le champ d'application englobe:**

- a) **tous les logements que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs pour y habiter; pour les chambres, les studios et appartements les mêmes règles sont applicables par analogie;**

²² Voir art. 7 al. 2 CCT.

²³ Cette convention remplace la convention du 20 décembre 1994.

- b) **tous les logements que les entreprises mettent temporairement à la disposition des travailleurs en particulier sur les grands chantiers;**
- c) **les locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers.**

³ Les prescriptions de droit public plus contraignantes que les dispositions de la présente convention demeurent réservées²⁴.

Chapitre 2: Logements

Art. 3 Exigences générales

¹ **Les normes existantes en matière d'habitation, telles que les prescriptions de droit public, de protection contre l'incendie, etc., doivent être respectées afin de garantir une habitation saine et la sécurité des habitants et des visiteurs.**

² **La protection contre le bruit et l'humidité internes et externes doit correspondre aux exigences conçues pour les habitations.**

³ **Les logements (y compris les sanitaires) doivent être chauffés.**

⁴ **Les habitants doivent avoir accès à un téléphone (distance indicative: 150 m.). Dans les logements, à partir de dix personnes, il doit y avoir à disposition une station de téléphone (norme indicative: une station de téléphone pour 10 à 15 personnes).**

Art. 4 Installations pour la restauration (cantines, cuisines collectives)

¹ **Dans les logements, il doit y avoir la possibilité de prendre des repas chauds. Pour ce faire, il existe les possibilités suivantes:**

- a) **les cantines;**
- b) **les cuisines collectives où l'on peut préparer soi-même son repas;**
- c) **en dehors des logements, une possibilité de restauration organisée, mais dans les environs de ceux-ci.**

² **Cantines: pour les cantines, il faut considérer:**

- a) **que la possibilité d'avoir et de cuire de l'eau dans le logement soit garantie et**
- b) **que leur aménagement et leur exploitation soient conformes aux prescriptions de droit public.**

³ **Cuisines collectives: pour les cuisines collectives, il faut considérer:**

- a) **qu'elles soient équipées de la manière suivante:**
 1. **réchauds (p. ex.: électriques) en nombre suffisant (nombre indicatif: un réchaud pour une à huit personnes et un réchaud addition-**

²⁴ Etat au 1.1.1995: cantons de Genève, Valais et Vaud

- nel pour deux personnes supplémentaires). Dans le cas de travail par équipes, on peut rester en deçà de la présente norme;
2. éviers avec eau chaude et froide;
 3. réfrigérateurs à capacité suffisante (si possible pouvant être fermés à clé);
 4. armoires personnelles appropriées pour le dépôt de vivres, pouvant être fermées à clé dans le cas de logements collectifs (norme minimale: 100 litres);
- b) que sans local de séjour et réfectoires séparés, elles sont admises tant que le nombre de 12 personnes n'est pas dépassé. Chaque personne disposera d'une place assise et d'une surface de table correspondante ainsi que d'une surface de mouvement suffisante;
- c) que dotées d'une salle de séjour et d'un réfectoire séparés, elles comprendront des tables de travail et une surface de mouvement suffisamment grande.

Art. 5 Réfectoires et locaux de séjour

Les réfectoires et locaux de séjour doivent être convenables et dotés des meubles nécessaires. L'équipement comprend une place assise par personne ainsi qu'une partie correspondante de la surface de table. Dans le cas de travail par équipes, on pourra rester en deçà de la présente norme.

Art. 6 Dortoirs

¹ En cas d'aménagement de nouveaux dortoirs, la superficie minimale s'établira comme suit:

- a) chambre à 1 lit (8 m²);
- b) chambre à 2 lits (12 m²).

² Les lits superposés et les chambres à 3 ou à 4 lits des logements existants (16 m², respectivement 20 m²) sont admissibles dans des cas particuliers et à la condition d'observer les dispositions de l'art. 20 de la présente convention.

³ Chaque personne logée a droit à un lit en bon état et à la literie appropriée ainsi que, à part d'autres possibilités de rangement, à une armoire à une porte fermant à clé (environ 1.00 à 1.20 x 0.60 x 1.80 m), à un siège (avec dossier), à une table ainsi qu'à un raccord électrique.

Art. 7 Installations sanitaires

¹ Tous les logements seront dotés de:

- a) WC et urinoirs, lavabos et douches selon les normes suivantes:
 1. WC: de 1 à 5 personnes,
 2. Urinoir: de 1 à 7 personnes,
 3. Lavabo: de 1 à 2 personnes,
 4. Douche: de 1 à 5 personnes;

- b) prises pour rasoir électrique;
- c) les normes mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie pour les chambres, studios et appartements.

² Des installations (p. ex.: machine à laver, local de séchage ou séchoir) convenant au lavage et au séchage des effets personnels sont à aménager en dehors des dortoirs, ou alors un service de blanchisserie est à mettre sur pied.

³ Les cheminements entre les dortoirs et les installations sanitaires seront couverts et éclairés.

Art. 8 Logements temporaires

Lors de l'aménagement de logements collectifs pour une courte durée (p.ex.: pour la durée d'un chantier), on pourra rester en deçà des valeurs prévues aux art. 3 à 7 de la présente convention, à la condition d'informer la commission professionnelle paritaire compétente.

Art. 9 Prescriptions de service

¹ Les prescriptions de service concernant les logements figurent dans un règlement interne, rédigé dans la langue des locataires. Ce règlement précise les points suivants:

- a) le nettoyage et l'aération réguliers des locaux dans le but d'une utilisation hygiénique,
- b) l'utilisation des locaux collectifs,
- c) l'interdiction de préparer des repas chauds dans les dortoirs,
- d) les modalités concernant le lavage et le séchage des effets personnels,
- e) l'interdiction de fumer dans certains locaux,
- f) l'économie d'énergie,
- g) le droit de visite et de séjour,
- h) le calme à observer durant la nuit,
- i) les directives concernant le stationnement,
- k) l'ordre qui doit régner aux alentours des logements,
- l) le comportement en cas d'urgence et premiers secours,
- m) la procédure à suivre pour conclure une assurance contre le vol.

² Le logeur organise:

- a) le changement des draps et taies tous les 15 jours,
- b) la désinfection et le nettoyage des couvertures et matelas avant leur distribution,

- c) le nettoyage et l'aération des locaux,
- d) l'évacuation des déchets et détritrus,
- e) le service de blanchisserie,
- f) le service postal qui prévoit une distribution personnelle et discrète,
- g) le service en cas d'urgence, respectivement un coffret de premiers secours (au minimum un par bâtiment). La personne accidentée ou malade est par rapport à son accident ou sa maladie à loger individuellement,
- h) l'utilisation des installations de lutte contre l'incendie ainsi que les instructions en cas d'incendie.

Art. 10 Loyer

¹ Le loyer sera déterminé en fonction des frais d'installation et d'exploitation ainsi que du confort du logement et couvrira en principe le prix coûtant. Des arrangements particuliers par contrat individuel demeurent réservés.

² Les parties contractantes soussignées établissent les principes de bases de calcul du loyer à l'intention des parties contractantes locales respectivement à l'intention des commissions professionnelles paritaires locales (annexe à la présente convention «Eléments de frais pour le calcul du loyer»).

Chapitre 3: Locaux de séjour et installations sanitaires sur les chantiers

Art. 11 Exigences générales

Sous réserve de l'art. 14 de la présente convention, des locaux de séjour et des installations sanitaires seront installés sur chaque chantier et mis gracieusement à disposition. Il s'agit de baraques, de containers ou de baraques mobiles de chantier qui seront dotés d'un plancher isolé. Les installations, qui doivent pouvoir être fermées à clé, seront suffisamment grandes.

Art. 12 Locaux de séjour sur les chantiers

¹ Les locaux de séjour doivent:

- a) répondre aux prescriptions de la police du feu,
- b) pouvoir être aérés et chauffés,
- c) être dotés d'une table ainsi que d'une place assise par usager,
- d) être dotés d'un vestiaire approprié,
- e) offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes.

² L'employeur doit prendre des mesures permettant de sécher les vêtements mouillés afin que le travail du jour suivant puisse être accompli avec des vêtements secs.

Art. 13 Installations sanitaires sur les chantiers

¹ Chaque chantier sera doté d'une installation sanitaire appropriée disposant d'eau potable, d'un endroit suffisamment grand pour se laver ainsi que de WC; en cas de nécessité, séparée par sexe.

² Les WC doivent être raccordés à une canalisation répondant aux prescriptions sur les eaux usées; si cela n'est pas possible, des cabinets d'aisance seront installés. On installera une unité de WC par 20 travailleurs. Les WC seront suffisamment aérés et disposeront de leur propre éclairage.

Il est recommandé d'utiliser des toilettes ambulantes ou des baraques sanitaires sur les chantiers.

Si les bâtiments en cours de construction ou de rénovation sont dotés d'un nombre suffisant de WC pouvant être utilisés par les travailleurs, il n'est pas nécessaire d'aménager des WC supplémentaires sur le chantier.

Art. 14 Exceptions

Si l'importance du chantier ou sa durée ne justifie pas, pour des raisons économiques ou techniques d'exploitation, la mise à disposition des installations prévues aux art. 12 et 13 de la présente convention, l'employeur prendra des mesures particulières pour garantir des solutions adéquates de remplacement (p. ex.: des installations mobiles).

Art. 15 Règles d'exploitation des locaux de séjour et des installations sanitaires sur les chantiers

¹ Il est interdit d'entreposer du matériel et des machines dans les locaux de séjour. Ces derniers doivent être nettoyés régulièrement.

² Les installations sanitaires sont à maintenir dans un état impeccable. Elles doivent être nettoyées et désinfectées régulièrement.

³ L'employeur met à disposition les moyens servant au nettoyage. Si possible, il doit y avoir de l'eau chaude en quantité suffisante.

Chapitre 4: Application et contrôle

Art. 16 Obligations de l'employeur

¹ L'employeur veille à l'entretien des logements et des installations sur les chantiers.

² L'employeur désigne la personne préposée à la surveillance.

³ Les logements et les installations sur les chantiers ainsi que les objets des travailleurs qui y sont déposés doivent être assurés par l'employeur contre les dégâts causés par le feu et l'eau.

Art. 17 Obligations du travailleur

¹ Dans tous les cas où le contrat de travail stipulé par écrit oblige l'employeur à mettre un logement à la disposition du travailleur, celui-ci est tenu de résider pendant toute la durée du contrat dans le logement qui lui sera assigné. Les exceptions sont à convenir.

² Le travailleur est tenu de respecter le règlement interne. Il observe notamment les règles de la propreté, de la tranquillité et de l'ordre dans le logement (aucun appareil de cuisson dans les chambres, aucun bricolage des installations électriques, etc.) qui lui est assigné ainsi que les instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance.

³ La consommation d'électricité, de gaz et d'eau sera, compte tenu des besoins, aussi limitée que possible; le dépôt des détritres doit se faire correctement.

⁴ L'employeur déduit le montant du loyer du salaire du travailleur.

⁵ Le travailleur répond de tous les dégâts qu'il aura causés intentionnellement ou par négligence. Si un travailleur refuse à plusieurs reprises de se conformer aux instructions de l'employeur ou de la personne préposée à la surveillance, l'employeur peut, après un avertissement préalable, expulser ce travailleur du logement ou des locaux communs.

Art. 18 Obligations et compétences de la commission professionnelle paritaire

¹ Il appartient à la commission professionnelle paritaire locale de contrôler si les présentes dispositions sont respectées. Après avoir donné un préavis au logeur, la commission professionnelle paritaire locale est autorisée à effectuer des inspections. La convention complémentaire pour les travaux souterrains s'applique aux chantiers souterrains (annexe 12).

² Les plaintes portant sur l'inobservation de la présente convention sont traitées sans délai par la commission professionnelle paritaire locale.

³ Si la commission professionnelle paritaire locale constate des manquements, elle fixe un délai convenable pour leur élimination. Si la situation n'est pas régularisée dans le délai imparti, la commission professionnelle paritaire prend d'autres mesures, comme par exemple en informant les services publics de l'emploi, les autorités préposées aux soumissions ou le service de la santé publique, en procédant à une réduction du loyer en cas de manquement grave, etc.

Chapitre 5: Dispositions finales

Art. 19 Information du public dans le cas de procédure en suspens

Les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de prendre des mesures susceptibles de nuire à la réputation du secteur de la construction. Elles renoncent notamment à toute action d'information publique dans les cas où la commission professionnelle paritaire n'a pas encore pu achever la procédure ou dont elle n'a pas encore été saisie.

Art. 20 Dispositions transitoires

¹ Les prescriptions stipulées par la présente convention sont à respecter pour les nouveaux logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires au sens de l'art. 2 de la présente convention, et ceci dès son entrée en vigueur le 1^{er} août 1995.

² Les logements, les locaux de séjour et les installations sanitaires qui ont été réalisées avant l'entrée en vigueur le 1^{er} août 1995 de la présente convention, doivent être adaptés aux normes dans un délai de trois ans dès sa promulgation (délai: 31 juillet 1998). Sur la base d'une requête de l'entreprise concernée, la commission professionnelle paritaire compétente peut autoriser, en application du principe d'équité, le maintien total ou partiel de l'état des locaux au moment du dépôt de la requête.

Art. 21 Entrée en vigueur

¹ La présente convention entre en vigueur à la même date que la CN 2000 et remplace la convention complémentaire à la CN 95/97 du 20 décembre 1994. Elle est automatiquement reconduite pour une durée d'un an si les parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, ne l'ont pas résiliée pour la fin d'une année civile.

² En dérogation à l'al. 1 du présent article, la dénonciation de la CN entraîne dans tous les cas la résiliation de la présente convention pour le même terme, à moins que les parties contractantes de la CN ne conviennent expressément d'une prolongation.

Annexe à la

convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6)

Eléments de frais pour le calcul du loyer

Vu l'art. 10 al. 2 de la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers, les éléments de frais suivants sont retenus pour la détermination du loyer:

- a) **frais d'installation:**
 - 1. **amortissement d'immeubles,**
 - 2. **amortissement des installations,**
 - 3. **intérêts composés.**

La pratique locale des baux à loyer doit être considérée par analogie.

b) frais d'exploitation:

- 1. entretien,**
- 2. électricité, eau, nettoyage, TV, lessive, etc.**
- 3. chauffage,**
- 4. taxes et assurances.**