



Secteur principal de la construction en Suisse

Convention des chefs de chantier

19.12.1995

du 19 décembre 1995



SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS

Weinbergstrasse 49, case postale

8035 Zurich

Téléphone 044 - 258 81 11, Fax 01 - 258 83 35



**FEDERATION SUISSE DES CADRES DE LA
CONSTRUCTION (FSCC)**

Untere Hardegg 26, case postale

4601 Olten

Téléphone 062 - 296 18 70, Fax 062 - 296 32 12



ASSOCIATION SUISSE DES CADRES (ASC)

Rue de Genève 79

1004 Lausanne

Téléphone 021 - 625 78 32, Fax 021 - 625 78 39

Convention collective de travail pour les chefs de chantier et les cadres techniques

(«convention des chefs de chantier»)

du 19 décembre 1995

*Société suisse des entrepreneurs
Fédération suisse des cadres de la construction
Association suisse des cadres*

La Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) d'une part

et

*La Fédération Suisse des Cadres de la Construction (FSCC) et
L'Association Suisse des Cadres (ASC)*

d'autre part,

en vue

- de résoudre en commun et dans le sens d'un vrai partenariat les problèmes qui se posent au secteur principal de la construction et de s'aider mutuellement selon le principe de la bonne foi,*
- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction en Suisse ainsi que la paix absolue du travail,*
- de promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels à tous les niveaux dans le but d'améliorer l'image de marque des métiers de la construction,*
- de promouvoir en particulier la formation et le perfectionnement des cadres en tenant compte de l'évolution de la technique, de la sécurité au travail et de la conduite des hommes, les parties contractantes de cette convention des chefs de chantier organisent, tout en conservant leur autonomie propre, des cours, des programmes de formation etc. et déterminent dans des conventions spéciales les modalités de leur collaboration, de l'organisation, du financement etc.,*
- d'améliorer l'aménagement des places de travail, des conditions de travail et de la prévoyance des risques,*
- de promulguer et d'appliquer des prescriptions modernes de soumission et de lutter contre la concurrence déloyale et les sous-enchères faussant la concurrence, ainsi que contre l'exécution de travaux ne répondant pas aux normes professionnelles et pouvant avoir des effets préjudiciables à la profession et d'essayer d'obtenir des délais de construction convenables,*
- de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles et de tenir compte de la situation occupée par les cadres dans l'entreprise,*
- de discuter ensemble de cas en cas, de questions importantes et d'intérêt commun et de leur trouver une solution appropriée,*

concluent la convention collective de travail ci-après:

SOMMAIRE

<i>Première partie Dispositions générales</i>	<i>Page</i>
<i>Chapitre premier Champ d'application</i>	
Art. 1 Du point de vue territorial	5
Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise	5
Art. 3 Du point de vue personnel	6
<i>Chapitre 2 Autres dispositions</i>	
Art. 4 Contrats d'adhésion	6
Art. 5 Pourparlers pendant la durée de la convention	7
Art. 6 Application de la convention des chefs de chantier	7
Art. 7 Conventions complémentaires	9
Art. 8 Loi sur la participation	9
 <i>Deuxième partie Dispositions matérielles</i>	
Art. 9 Disposition générale	10
Art. 10 Temps d'essai	10
Art. 11 Résiliation du contrat individuel de travail définitif	10
Art. 12 Absences de courte durée	11
Art. 13 Salaire, 13ème mois de salaire, indemnité pour jours fériés	12
Art. 14 Paiement du salaire en cas de maladie et d'accident	13
Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile	16
Art. 16 Vacances	17
Art. 17 Droit au salaire après le décès du travailleur	18
Art. 18 Indemnité à raison de longs rapports de travail	18
Art. 19 Prévoyance en faveur du personnel	19
Art. 20 Perfectionnement professionnel	19
Art. 21 Garantie des acquis	19
 <i>Troisième partie Dispositions finales</i>	
Art. 22 For juridique pour les litiges relevant du contrat de travail et d'autres dispositions juridiques	20
Art. 23 Domicile légal et for juridique	20
Art. 24 Entrée en vigueur, durée de la convention, modification de la convention	20

Annexes

- 1** Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail 22
- 2** Convention complémentaire sur la participation 23
(voir annexe 2 de la convention des cadres-contremaîtres)

Abréviations importantes

ASC	Association suisse des cadres
CCT	Convention collective de travail
CN	Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 1995 - 1997
Convention des cadres-contremaîtres	CCT des contremaîtres et des chefs d'atelier entre la SSE et les organisations de cadres (ASC et FSCC)
Convention des contremaîtres	CCT des contremaîtres et des chefs de chantier entre la SSE et les syndicats (FCTC, SIB et USSA)
CPSS	Commission paritaire suisse de surveillance (convention des cadres-contremaîtres)
CPSSC	Commission paritaire suisse de surveillance des contremaîtres (convention des contremaîtres)
FCTC	Syndicat chrétien de la construction de Suisse
FSCC	Fédération suisse des cadres de la construction
SIB	Syndicat Industrie & Bâtiment
SSE	Société suisse des entrepreneurs
USSA	Union suisse des syndicats autonomes

*NB: – Le terme «entreprise» désigne également «l'employeur» au sens de la loi.
– Le terme «travailleur» s'applique tant aux travailleuses qu'aux travailleurs.*

PREMIERE PARTIE: Dispositions générales

(Dispositions obligatoires)

Chapitre premier Champ d'application

Article premier Du point de vue territorial

1 Cette convention s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse sous réserve de l'alinéa 2 de cet article.

2 En règle générale, cette convention ne s'applique pas aux entreprises de charpente des cantons de Fribourg, Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura et Jura bernois. Ces régions seront incorporées dans le champ d'application au moyen d'une confirmation, pour autant que des demandes d'assujettissement des régions correspondantes soient faites aux parties contractantes de cette convention.

Article 2 Du point de vue du genre d'entreprise

1 Cette convention s'applique:

- a) à toutes les entreprises et groupes de tâcherons indépendants des secteurs de la maçonnerie, du génie civil, de la construction de routes (y compris les travaux de revêtement), de la charpente, de la taille de pierre et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage;
- b) aux entreprises d'extraction de sable et de gravier;
- c) aux entreprises exécutant des travaux de terrassement, des travaux à la pelle mécanique ou au trax;
- d) aux entreprises de démolition;
- e) aux entreprises de montage d'échafaudages, d'isolation de façades;
- f) aux entreprises d'étanchéité et d'isolation;
- g) aux entreprises d'injection de béton et d'assainissement de béton, aux entreprises de forage et sciage de béton;
- h) aux entreprises de décharges et de recyclage;
- i)(j) aux entreprises de location de personnel sur les chantiers;
- k) aux entreprises étrangères qui effectuent des travaux soumis à la CN en Suisse.

2 Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise est par ailleurs valable pour les entreprises citées ci-dessous pour autant qu'elles ne soient pas déjà soumises à une autre Convention Collective de Travail (CCT):

- a) les entreprises travaillant le marbre et le granit;
- b) les entreprises de jardinage, respectivement les départements de ces entreprises ainsi que les entreprises de construction de jardins pour autant qu'ils exécutent de manière prépondérante des tra-

vaux de construction, des mises en forme, des constructions de murs etc.

3 Pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'alinéa 2 du présent article de propres conventions collectives de travail, les parties contractantes de cette convention peuvent conclure avec les parties signataires d'autres conventions collectives de travail, des accords de délimitation.

Article 3 Du point de vue personnel

1 Délimitation: la convention s'applique aux chefs de chantiers et aux cadres techniques occupés dans les entreprises précitées au sens de l'article 2 de la présente convention, pour autant qu'ils ne soient pas membres de la direction. L'entreprise peut passer un accord écrit avec le chef de chantier, respectivement avec le cadre technique comme quoi son contrat individuel de travail n'est pas soumis à cette convention. Dans ce cas, un contrat individuel de travail doit être passé par écrit, qui en totalité, ne doit pas être pour le travailleur plus défavorable qu'en cas d'application de la présente convention.

2 Définition du "chef de chantier": sont considérés comme chefs de chantier les travailleurs qui:

- a) possèdent les connaissances professionnelles nécessaires à la conduite d'un ou de plusieurs chantiers du secteur principal de la construction et
- b) ont obtenu ces connaissances soit en fréquentant des écoles de la construction et des cours, soit dans la pratique.

3 Définition du "cadre technique": sont considérés comme cadres techniques les travailleurs qui, du point de vue hiérarchique, se situent entre les contremaîtres et les cadres supérieurs chargés de la gestion de l'entreprise. Ils occupent une fonction d'état major au niveau technique de l'organisation ou de l'administration et assument des responsabilités correspondantes.

Chapitre 2 Autres dispositions

Article 4 Contrats d'adhésion

1 Contrats d'adhésion d'entreprises: la Société suisse des entrepreneurs, la Fédération suisse des cadres de la construction et l'Association suisse des cadres, respectivement leurs sections, font en sorte que cette convention soit également signée et appliquée par les entreprises non organisées et par celles venant de l'extérieur (y compris de l'étranger) et qui exécutent des travaux sur le territoire spécifié dans

la convention. Ces contrats d'adhésion doivent être conformes à la présente convention.

2 *Autres conventions collectives de travail:* il est expressément interdit aux parties contractantes et à leurs sections, de conclure avec une autre organisation des conventions collectives de travail analogues ou différentes sur la base de l'article 2 de cette convention. Une dérogation peut être faite qu'avec l'accord mutuel des parties contractantes de cette convention.

Article 5 *Pourparlers pendant la durée de la convention*

1 Si, par suite de circonstances urgentes survenant pendant la durée de la présente convention, il devenait nécessaire de la modifier sur des points essentiels, ces adaptations pourraient se faire également pendant la durée de la convention, en général pour le début de l'année suivante.

2 Les demandes d'examen de telles questions doivent être adressées, par écrit, à l'autre partie contractante. Cette dernière s'engage à discuter en commun le problème dans les meilleurs délais et à s'efforcer de trouver une solution appropriée.

Article 6 *Application de la convention*

1 *Commission Paritaire Suisse de Surveillance (CPSS):*

a) *En général:* les parties contractantes de cette convention s'engagent pour elles-mêmes, leurs sections et leurs membres à respecter les dispositions de la présente convention. Elles nomment pour toute la durée de cette convention une commission paritaire suisse de surveillance.

b) *Composition:* la Société suisse des entrepreneurs d'une part, les organisations de cadres, la Fédération suisse des cadres de la construction et l'Association suisse des cadres d'autre part, délèguent chacune quatre représentants au sein de la commission paritaire suisse de surveillance. Les organisations de travailleurs s'entendent entre elles pour la désignation de leurs représentants.

c) *Décision:* la commission paritaire suisse de surveillance décide de manière définitive et sans appel. Lorsqu'il s'agit de traiter de litiges qui concernent uniquement l'une des organisations de travailleurs, la commission se compose des représentants des employeurs, de trois représentants de l'organisation de travailleurs directement intéressée et d'un représentant de l'autre organisation de travailleurs.

2 *Paix absolue du travail:* les parties contractantes de cette convention s'engagent, pour la durée de celle-ci, pour elles-mêmes, leurs sec-

tions et leurs membres, à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357 a, alinéa 2 du CO. 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, telles que la mise à l'interdit ou le lock out, est interdite.

3 Procédure: les divergences d'opinion quant à l'application de cette convention doivent en premier lieu trouver une solution dans l'entrepris. Lorsqu'un arrangement à l'amiable ne peut pas être trouvé entre l'employeur et le travailleur, le litige peut être soumis à la commission paritaire suisse de surveillance. Les différends d'importance nationale doivent, en tous les cas, être soumis à la commission paritaire suisse de surveillance (CPSS, alinéa 1 du présent article).

4 Tribunal arbitral suisse:

- a) les parties contractantes de la convention nomment un tribunal arbitral dans le but de veiller à l'application de la convention. Le tribunal arbitral se compose:
 1. d'un juge de carrière en tant que président et
 2. de quatre arbitres qualifiés désignés pour deux par la partie patronale et pour deux par les organisations de cadres.
- b) *Désignation du président:* le président du tribunal arbitral est désigné en commun par les parties contractantes de la convention pour toute la durée de cette convention. Si les parties contractantes ne peuvent s'entendre sur ce point, la désignation du président est de la compétence du Tribunal cantonal de Zurich; ce dernier peut tenir compte dans sa décision des propositions formulées éventuellement par les parties contractantes de la convention.
- c) *Nomination des arbitres:* les arbitres qualifiés sont désignés par les parties contractantes de cette convention lors de chaque procédure intentée devant le tribunal arbitral. La nomination doit intervenir dans les 30 jours qui suivent la requête adressée au tribunal arbitral. Les organisations de cadres doivent s'entendre dans chaque cas pour désigner leurs arbitres. Chacune des organisations de cadres doit être en principe représentée par un arbitre.
- d) *For:* le for du Tribunal arbitral suisse est Zurich. La procédure du tribunal arbitral se base sur le Concordat du 27 mars 1969 ratifié par le Conseil fédéral concernant la juridiction arbitrale et le Code de procédure civile du canton de Zurich.

5 Procédure devant le Tribunal arbitral suisse:

- a) Les différends et conflits entre les partenaires de la présente convention concernant l'application et l'interprétation de questions réglées dans celle-ci ou dans une convention complémentaire fai-

sant partie intégrante de cette convention, peuvent être soumis à la CPSS sur présentation d'une requête écrite et motivée. La CPSS doit se réunir dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la requête, traiter les différends sans retard et rechercher une entente.

- b) *Si l'entente ne peut être réalisée* ou si l'une des parties contractantes repousse la proposition de médiation de la CPSS, le différend peut être porté dans les 30 jours, par requête écrite et motivée, devant le Tribunal arbitral suisse au sens de l'article 5 de la présente convention. La décision du tribunal arbitral est définitive et sans appel, sous réserve d'une plainte en nullité.
- c) *Plainte*: les plaintes concernant une violation notoire de la paix du travail par l'une des organisations participant à la convention sont portées directement devant le Tribunal arbitral suisse en dérogation des alinéas a et b du présent article. Le tribunal est autorisé selon sa libre appréciation à prendre toutes les mesures et dispositions qui lui paraissent nécessaires et appropriées.

6 Sanctions:

- a) *Montant et attribution*: en cas d'infractions contractuelles, le Tribunal arbitral suisse condamne la partie coupable à une amende conventionnelle proportionnée à l'infraction, mais au minimum de Fr. 10'000.-. En cas de faute grave, le Tribunal arbitral suisse peut en outre allouer à la partie lésée et sur sa demande des dommages-intérêts; il apprécie alors aussi bien les circonstances du cas que la gravité de la faute.
- b) *Exécution*: l'amende conventionnelle, les dommages-intérêts et les frais de procédure sont réglés dans les 30 jours dès la notification du jugement.

7 Information: 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 CPSS ou le Tribunal arbitral suisse. Une information objective des membres est autorisée.

Article 7 Conventions complémentaires

Pour autant que les parties contractantes de cette convention concluent des conventions complémentaires, celles-ci font partie intégrante de cette convention.

Article 8 Loi sur la participation

1 Les parties contractantes de cette convention ont réglé la transposition de la loi sur la participation dans la «Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction». Cette convention complémentaire fait partie intégrante de la présente convention (annexe 2 de la convention des cadres-contremaîtres).

2 La convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

DEUXIEME PARTIE: Dispositions matérielles

(Dispositions relatives au contrat de travail)

Article 9 Disposition générale

1 L'employeur conclut avec le chef de chantier, respectivement le cadre technique un contrat de travail écrit. Une éventuelle adaptation du contrat individuel de travail peut avoir lieu après l'entretien annuel avec le travailleur

2 Les parties signataires contractantes établissent à cet effet un contrat-type qu'elles recommandent pour l'établissement du contrat individuel de travail des chefs de chantier et des cadres techniques. A défaut d'un contrat de travail écrit, les dispositions de cette convention collective de travail sont applicables.

Article 10 Temps d'essai

1 Le temps d'essai est de deux mois. Il peut être raccourci, respectivement prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

2 Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin de la semaine de travail.

Article 11 Résiliation du contrat individuel de travail définitif

1 *Délais de congé:* à l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé suivants:

- | | |
|-----------------------|--|
| a) <i>un mois:</i> | au cours de la première année de service pour la fin d'un mois |
| b) <i>trois mois:</i> | dès la deuxième année de service pour la fin d'un mois |

2 *Changement des délais de congé*: les délais de congé au sens de l'alinéa 1 du présent article peuvent être modifiés et notamment prolongés par accord écrit dans le cadre des dispositions légales.

3 *Contrats de travail de durée déterminée et résiliation immédiate*: demeurent réservés, dans tous les cas, les rapports de travail basés sur un contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée au sens de l'article 334 du CO, ainsi que la résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs au sens des articles 337 à 337 b du CO.

4 *Réception et motivation du congé*: le congé doit être en possession de l'autre partie au plus tard au dernier jour de travail du mois de dédite. La résiliation du contrat doit être motivée par écrit si l'autre partie l'exige (article 335, alinéa 2 du CO).

5 *Résiliation injustifiée et non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi*: les dispositions des articles 337 c et 337 d du CO sont applicables en cas de résiliation injustifiée, respectivement en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi.

6 *Protection contre le licenciement*: en ce qui concerne la résiliation abusive, les articles 336 à 336 b du CO sont applicables; pour la résiliation en temps inopportun, les articles 336 c et 336 d du CO sont applicables.

Article 12 Absences de courte durée

I Le travailleur a 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 : | un demi-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: | 2 jours; |
| c) en cas de mariage dans la famille: | 1 jour; |
| d) lors de la naissance d'un enfant du travailleur: | 1 jour; |
| e) en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants): | 3 jours; |

- f) en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents : 3 jours;
- g) en cas de décès d'autres parents ou connaissances: participation l'enterrement (1 jour au maximum);
- h) en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour;
- i)(j) pour la recherche d'un emploi, après résiliation du contrat et selon entente préalable avec l'employeur: le temps nécessaire;
- k) pour des examens professionnels supérieurs reconnus par l'Ofiamt ou d'autres examens professionnels officiels ou subventionnés par les pouvoirs publics, fonction d'expert, participation à des journées suisses d'associations et à des cours: selon entente;
- l) exercice d'une fonction publique: selon entente.

2 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'article 324 a du CO.

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

Article 13 Salaire, 13^{ème} mois de salaire, indemnité pour jours fériés

1 *En général:* le salaire est convenu individuellement et par écrit dans le contrat individuel de travail entre l'employeur et le travailleur.

2 *Paiement:* 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.

3 *13^{ème} mois de salaire:*

- a) *en général:* les travailleurs ont droit, à partir d'une durée minimale d'occupation de deux mois consécutifs dans l'entreprise, à un 13^{ème} mois de salaire (les retenues habituelles de salaire sont effectuées).
- b) *paiement:* si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen est versé à la fin de l'année en sus du salaire, sous réserve d'une autre réglementation.

c) *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.

4 *Paiement des jours fériés*: les travailleurs ne subiront aucune réduction de salaire en raison de jours fériés cantonaux, y compris le premier août, et ce jusqu'à concurrence de huit jours fériés au minimum par année tombant sur un jour normalement travaillé. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

Article 14 Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

1 *Paiement intégral du salaire*: lorsque le travailleur subit une incapacité de travail due à la maladie ou à un accident reconnu par la CNA, il a droit au paiement de son salaire à 100% (salaire intégral) selon la table ci-après:

a) pendant la 1 ^{ère} année de service après au moins trois mois de service:	1 mois;
b) dans les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années de service:	2 mois;
c) dès la 4 ^{ème} jusqu'à la 6 ^{ème} année de service:	3 mois;
d) dès la 7 ^{ème} jusqu'à la 9 ^{ème} année de service:	4 mois;
e) dès la 10 ^{ème} jusqu'à la 14 ^{ème} année de service:	5 mois;
f) dès la 15 ^{ème} année de service:	6 mois.

En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral sera versé selon le barème ci-dessus une seule fois au cours d'une année civile et une seule fois par cas.

2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie:

Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les chefs de chantier et les cadres techniques 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. Le travailleur doit conclure à ses frais une assurance pour les frais d'hospitalisation, médicaux et pharmaceutiques.

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 par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80% du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80% du dernier salaire payé. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

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% dès le premier jour de maladie. S'il existe une prestation différée de 30 jours au plus 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. En cas de maladie pour cause de tuberculose ou de polyomyélite, les prestations sont versées pendant 1800 jours en l'espace de sept années consécutives,
- 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 324 a 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, dans un délai de 30 jours, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de 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.

3 Les *dispositions générales* suivantes sont arrêtées:

- a) Les indemnités journalières versées à la suite d'un accident couvert par la CNA ou par une assurance contre la maladie sont à déduire du salaire prévu à l'article 22, alinéa 1 du présent article;
- b) En cas d'absence à la suite de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à trois jours, le travailleur doit produire un certificat médical. Si des absences de courte durée en raison de maladie deviennent fréquentes, l'employeur peut exiger qu'il fournisse un certificat pour les cas précédents.

4 *Compensation*: avec les indemnités journalières de l'assurance-maladie en cas de maladie, respectivement de la CNA en cas d'accident, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens des articles 324 a et 324 b du CO est entièrement compensée.

5 *Réglementations existantes*: des réglementations existantes dans une CCT locale demeurent réservées pour autant que les conditions prévues dans la présente convention soient dans l'ensemble respectées.

6 *Assurance-accidents*: l'employeur assure le travailleur contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA). L'indemnité journalière se monte à 80% du gain assuré, selon les articles 15 et 17 de la LAA. Les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels et celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels sont payées par l'employeur. Le travailleur doit s'assurer lui-même à ses propres frais pour les risques d'accidents qui ne sont pas couverts par l'assurance.

Article 15 Service militaire, service civil et protection civile

1 Montant de l'indemnité: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire, de service civil ou dans la protection civile, en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent, en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel limité au maximum de la CNA (prestations de la caisse de compensation de la SSE/CCM) à

Durée	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant les périodes de service militaire obligatoire, de service civil, ou dans la protection civile :		
– pendant les 4 premières semaines	100%	100%
– à partir de la 5ème semaine jusqu'à la 21ème semaine	50%	80%

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 dans la protection civile;
- b) y compris la période de service militaire, de service civil ou dans la protection civile, 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 militaires pour Perte de Gain (APG).

4 Déductions: lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations CNA et celles relatives 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.

5 Coordination avec les APG: les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'alinéa 1 du présent article reviennent au travailleur.

6 L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324 a et 324 b du CO est ainsi remplie.

Article 16 Vacances

1 L'employeur est tenu d'accorder des vacances aux chefs de chantier et aux cadres techniques selon la réglementation ci-après:

a) jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines
b) dès 50 ans révolus	6 semaines

2 Il est formellement interdit pendant la durée des rapports de travail de remplacer les vacances par des prestations en argent.

3 Les jours fériés qui tombent dans les vacances, de même que les jours de maladie attestés par un médecin ou les jours d'accident avec incapacité totale de travail, ne comptent pas comme jours de vacances. Ces jours peuvent être compensés par la suite pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable pendant lequel le travailleur aurait normalement travaillé.

4 *Droit aux vacances prorata temporis:*

a) *Principe:* le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à cet article au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

b) *Empêchement de travailler sans faute du travailleur:* si l'empêchement de travailler ne dépasse pas un mois au cours de l'année civile, et si l'absence du travailleur est due à des raisons inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, exercice d'obligations légales ou exercice d'un mandat public, sans faute de sa part, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances du travailleur. Si l'empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur dépasse un mois, les vacances peuvent être réduites d'un douzième pour chaque nouveau mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 2 du CO).

c) *Empêchement de travailler par la faute du travailleur:* lorsqu'un travailleur est empêché par sa faute de travailler plus d'un mois pendant l'année civile, l'employeur peut réduire le droit aux vacances du travailleur d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (article 329 b, alinéa 1 du CO).

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 vœux justifiés du travailleur.

6 Continuité: sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines de vacances consécutives doit être accordée (article 329 c, alinéa 1 du CO).

7 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.

8 Prise des vacances: en règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elles ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (article 329 d, alinéa 2 du CO).

9 Travail pendant les vacances: si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329 d, alinéa 3 du CO).

Article 17 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 paie le salaire pour le mois du décès et pour les deux mois qui suivent.

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.

Article 18 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, conformément aux dispositions des articles 339 b à 339 d du CO.

2 Le calcul du montant de l'indemnité se fait sur la base du barème indicatif (annexe 1). L'indemnité peut être réduite ou supprimée en application de l'article 339 c, alinéa 3 du CO, respectivement, en application de l'article 339 d, alinéas 1 et 2, compensée avec des prestations d'une institution de prévoyance ou des prestations futures assurées.

3 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.

4 Si le décès du travailleur survient pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint ou aux enfants mineurs ou, à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

Article 19 Prévoyance en faveur du personnel

La réglementation de la prévoyance en faveur du personnel incombe aux employeurs et aux travailleurs. L'entreprise ne doit pas avoir une réglementation globalement plus défavorable que celle valable pour les contremaîtres et chefs d'atelier (voir article 26 de la convention des contremaîtres et chefs d'atelier – convention des cadres-contremaîtres).

Article 20 Perfectionnement professionnel

Le travailleur voue toute son attention à sa formation professionnelle. L'employeur lui facilite du point de vue du temps et du point de vue financier, la fréquentation de manifestations et de cours, pour autant que ces derniers servent à l'approfondissement des capacités, des connaissances professionnelles et de celles de la conduite des hommes. Les besoins de l'entreprise ainsi que les intérêts personnels du travailleur à son perfectionnement professionnel doivent être pris en considération.

Article 21 Garantie des situations acquises

Les prestations prévues au bénéfice d'un travailleur dans un contrat individuel de travail restent acquises lorsqu'elles dépassent les droits résultant de la présente convention. Les accords passés par contrat individuel de travail ne doivent pas être globalement inférieurs aux droits découlant de la présente convention.

TROISIEME PARTIE: Dispositions finales

Article 22 For juridique pour les litiges relevant du contrat de travail et d'autres dispositions juridiques

1 Le for juridique pour les litiges relevant du contrat de travail est le domicile de l'employeur ou du travailleur (article 343, alinéa 1 du CO).

2 Les dispositions du CO sont réservées lorsque cette convention ne contient aucune mention spéciale.

Article 23 Domicile légal et for juridique

Les parties contractantes de cette convention reconnaissent Zurich comme domicile légal et for juridique.

Article 24 Entrée en vigueur, durée de la convention, modification de la convention

1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 1996 et dure jusqu'au 31 décembre 1999. Elle remplace la convention collective de travail des chefs de chantier et des cadres techniques du 23 novembre 1989.

2 Elle est reconduite d'année en année si elle n'est pas résiliée, par écrit, par l'une des parties contractantes, six mois avant son échéance.

3 Ce contrat peut être modifié pendant sa durée en application de l'article 5 de la présente convention. Si les parties contractantes ne peuvent trouver un accord jusqu'à la fin de l'année, elles ont le droit de soumettre les différences d'opinions jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année suivante à la commission paritaire suisse de surveillance; celle-ci fait immédiatement une proposition de conciliation. La décision prise est obligatoire, lorsque tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, la majorité y souscrit. Si aucune entente n'intervient jusqu'au 31 mars de l'année en cours, chaque partie peut dénoncer la convention en respectant un délai de six mois pour la fin de l'année en cours. La décision quant à une éventuelle dénonciation requiert la majorité de la part des deux organisations de travailleurs; les voix sont partagées de la manière suivante: FSCC et ASC: quatre voix chacune.

Zurich, le 19 décembre 1995

POUR LA SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS

K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

POUR LA FEDERATION SUISSE DES CADRES DE LA CONSTRUCTION

R. Löw E. Stebler M. Locher

POUR L'ASSOCIATION SUISSE DES CADRES

G. Pasquier H.R. Enggist H. Schilling

Annexes

- 1 Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail
- 2 Convention complémentaire sur la participation

ANNEXE 1

Tableau pour le calcul de l'indemnité à raison de longs rapports de travail au sens de l'article 18 de la convention des chefs de chantier (barème indicatif)

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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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.

ANNEXE 2

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

du 15 décembre 1994, respectivement du 19 décembre 1995

(voir annexe 2 de la convention des cadres-contremaîtres)

Annexe 2

Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction

du 18 décembre 2001

En application de la Loi fédérale sur l'information et la consultation 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'article 9 de la convention des cadres-contre-maîtres, respectivement à l'article 8 de la convention des chefs de chantier, les parties signataires concluent la présente convention complémentaire:

Chapitre 1 But, Champ d'application, définitions

Article 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.

Article 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 et à d'autres conventions collective de travail. 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.

Article 3 Définition des droits de 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 doivent être discutées 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 2 *Partie information*

Article 4 *Objet de l'information et mise en pratique*

1 En application de l'article 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 (articles 24 et suivants 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 (articles 25, alinéa 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 3 *Sécurité au travail et protection de la santé*

Article 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;
- b) du «Concept sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans le secteur principal de la construction» qui doit encore être élaboré par les partenaires sociaux;
- 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).

Article 6 *Droits et obligations de l'employeur*

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

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 santé¹.

b) une «personne de contact pour la sécurité au travail» formée de manière appropriée et chargée de telles tâches soit désignée conformément au «Concept sur la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le 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 à tout moment, dans le cadre de ses responsabilités, de manière indépendante et appropriée.

Article 7 Droits et obligations du travailleur

1 Les droits et les obligations du travailleur sont ceux prévus par les dispositions légales.

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 travailleur².

- 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.

Article 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'exécution³.

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

Article 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 fournisseurs⁴. Si des instances externes de la sécurité au travail et de la protection de

¹ Voir les articles 2 et 5 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993 et l'article 3 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents.

² Article 11 de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et article 10 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

³ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

⁴ Article 6 de l'ordonnance 3 relative à la loi fédérale sur le travail du 18 août 1993.

la santé sont consultées, il y a lieu de régler préalablement la question financière avec l'employeur.

Article 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 paritaire de surveillance 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, du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le 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 du «Concept sur la sécurité au travail et de protection de la santé dans le secteur principal de la construction».

Chapitre 4 *Situations spéciales dans les entreprises*

Première section: *Mesures en vue d'éviter la réduction de l'horaire de travail et la fermeture d'entreprise*

Article 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 convention des cadres contremaîtres (article 18 de la convention des cadres contremaîtres) 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.

Article 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.

Article 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

Article 14 Principe

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

Article 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 (article 32 de la LACI⁵);
- b) l'autorité cantonale a été avisée à temps (article 36 de la 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'article 14, alinéa 1 de la présente convention ne sont pas complètement remplies, l'entreprise doit payer les heures perdues, conformément à l'article 324, alinéa 1 du CO.

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

Article 16 Indemnité et exercice du droit à l'indemnité

1 Conformément à l'article 37 de la 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;
- 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.

Article 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.

Article 18 Egalité de traitement des personnes occupées

⁵ Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)

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.

Article 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.

Article 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 doivent être indemnisés 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.

Article 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.

Article 22 *Cotisations AVS/AI/APG etAC, prévoyance professionnelle et assurance-accidents, allocations pour enfants*

1 Conformément à l'article 37, lettre c de la LACI, l'entreprise est tenue de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, à l'exception des cotisations pour l'assurance-accidents, 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.

Article 23 *Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil, de protection civile 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

Article 24 Définitions⁶

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 ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.

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;
 - 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.

Article 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'article 333a du CO, d'informer les travailleurs en temps opportun oralement ou par écrit sur⁷:

- 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 consultation⁸.

3 Si un licenciement collectif au sens de l'article 335d du 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 sur⁹:

- 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.

⁶ Article 333, 1^{er} alinéa du CO et article 335d du CO

⁷ Article 333a du CO

⁸ Article 333a, alinéa 2 du CO

⁹ Article 335f, alinéas 3 et 4 du CO

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

Article 26 Critères à observer en cas de licenciement collectif

Si un licenciement collectif est prévu, les critères suivants devraient être pris 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.

Article 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 prévu¹⁰; une copie de cette information doit être adressée aux travailleurs concernés.

2 L'office cantonal du travail compétent et l'entreprise cherchent des solutions¹¹. 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'article 335f du CO, les résiliations en rapport avec un licenciement collectif sont abusives¹².

Article 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 doit être négocié avec les travailleurs concernés. Les parties contractantes de la convention des cadres-contremaîtres peuvent sur demande, tant de l'employeur que des travailleurs, y prendre part.

Chapitre 5 Représentation des travailleurs

Article 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 travailleurs¹³. L'employeur organise conjointement avec les travailleurs une élection si la majorité des votants s'est prononcée en faveur d'une telle élection.

¹⁰ Article 335g du CO

¹¹ Article 335g, alinéas 2 et 3 du CO

¹² Article 336, alinéa 2, lettre c et alinéa 3 du CO. Conséquence d'une résiliation abusive conformément à l'article 336a, alinéa 3 du CO : l'indemnité à verser au travailleur qui a été licencié abusivement ne peut dépasser deux mois de salaire.

¹³ Article 5 de la Loi sur la participation

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

Article 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.

Article 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 codécision 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.

Article 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 6 Dispositions finales

Article 33 Divergences d'opinions¹⁴

1 Les divergences d'opinions doivent être portées devant la commission paritaire de surveillance 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.

Article 34 Entrée en vigueur et durée

La présente convention complémentaire est entrée en vigueur le 18 décembre 2001. Elle se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'est pas résiliée trois mois avant son expiration.

Zurich, le 18 décembre 2001

SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS

D. Lehmann H. Pletscher M. Huser

CADRES DE LA CONSTRUCTION SUISSE

(Fédération suisse des cadres de la construction)

R.Löw E.Stebler B. Bienz

ASSOCIATION SUISSE DES CADRES

U Meier R Büttiker H Schilling

¹⁴ Article 15 de la Loi sur la participation (annexe à cette convention)