



## Convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse de l'isolation 2017/19

passée entre

**ISOL  
SUISSE**

Association suisse des maisons d'isolation

et



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**PLK  
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)  
Commission paritaire nationale (CPN)  
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15

*Secrétariat*

Téléphone: 031 350 22 65, Téléfax: 031 350 23 77  
isoliergewerbe@plk.ch

*Encaissement*

Téléphone: 031 350 23 18, Téléfax: 031 350 23 77  
isoliergewerbe@plkinkasso.ch

[www.cpn-isolation.ch](http://www.cpn-isolation.ch)

**UNIA**

**Unia – Die Gewerkschaft  
Unia – Le syndicat  
Unia – Il sindacato**

*Secrétariat*

Weltpoststrasse 20, Case postale 272, 3000 Berne 15  
Téléphone: 031 350 23 54, Téléfax: 031 350 23 77  
gewerbe@unia.ch  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

**ISOL  
SUISSE**

**ISOLSUISSE**

**Verband Schweizerischer Isolierfirmen für  
Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz  
Association suisse des entreprises de l'isolation pour  
la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie  
Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la  
protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio**

*Secrétariat*

Auf der Mauer 11, Case postale, 8021 Zurich  
Téléphone: 043 244 73 95, Téléfax: 043 244 73 99  
info@isolsuisse.ch  
[www.isolsuisse.ch](http://www.isolsuisse.ch)

# **Convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse de l'isolation**

du 1<sup>er</sup> janvier 2017

passée entre

**ISOLSUISSE**

**Association suisse des entreprises de l'isolation pour  
la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

et

**le Syndicat Unia**

1<sup>ère</sup> Edition janvier 2017

# Sommaire

<b>Principe</b>	7
<b>I Dispositions constitutives d'obligation</b>	
<b>Champ d'application</b>	
Art. 1 Parties contractantes	11
Art. 2 But de la convention	11
Art. 3 Champ d'application	11
<b>Dispositions générales</b>	
Art. 4 Coopération et obligation de paix	17
Art. 5 Liberté de coalition	18
Art. 6 Conventions complémentaires	18
Art. 7 Contribution professionnelle régionale	19
Art. 8 Contrats d'adhésion/redevances	19
Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation	20
Art. 10 Commission paritaire (CP)	21
Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)	22
Art. 12 Tribunal arbitral	23
Art. 13 Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles	24
Art. 14 Infractions des employeurs	26
Art. 15 Infractions des travailleurs	27
Art. 16 Participation au sein de l'entreprise/commission d'entreprise	27
Art. 17 Modifications de la convention et publication de la convention	28
Art. 18 Financement de tâches particulières	28
Art. 19 Compte épargne pour retraite anticipée	29
Art. 20 Extension/Déclaration de force obligatoire (DFO)	29
Art. 21 Durée de la convention	29
<b>Contributions, sûretés</b>	
Art. 22 Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation	33
Art. 23 Sûretés	35
<b>II Dispositions normatives</b>	
<b>Droits et obligations, formation continue</b>	
Art. 24 Obligations de l'employeur	41
Art. 25 Obligations du travailleur	42
Art. 26 Perfectionnement personnel	45
Art. 27 Formation continue spéciale	45

<b>Temps de travail, vacances, jours fériés retraite modulée</b>	
Art. 28	Durée du travail 49
Art. 29	Observation de la durée du travail 50
Art. 30	Heures anticipées 50
Art. 31	Heures supplémentaires 51
Art. 32	Durée des vacances 51
Art. 33	Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances 51
Art. 34	Jours fériés 53
Art. 35	Indemnités pour jours fériés 53
Art. 36	Retraite modulée 54
Art. 37	Compte épargne pour retraite anticipée 54
Art. 38	Indemnisation des absences 56
Art. 39	Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique 56
<b>Salaires, allocations</b>	
Art. 40	Salaire 61
Art. 41	Salaires minimaux 61
Art. 42	Indemnité de fin d'année (13 <sup>ème</sup> mois de salaire) 62
Art. 43	Négociations salariales 62
Art. 44	Suppléments pour heures supplémentaires 63
Art. 45	Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés 64
Art. 46	Indemnisation des débours pour travaux externes 64
Art. 47	Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé 65
Art. 48	Versement du salaire 66
<b>Prestations sociales</b>	
Art. 49	Allocations familiales 69
Art. 50	Obligation de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur 69
Art. 51	Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie 69
Art. 52	Conditions d'assurance (Garanties) 70
Art. 53	Assurance maladie de la branche professionnelle 71
Art. 54	Empêchement par accident 71
Art. 55	Assurance accidents professionnels, primes 71
Art. 56	Assurance accidents non professionnels, primes 72
Art. 57	Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile 72
Art. 58	Chômage partiel 72
Art. 59	Décès du travailleur 73
Art. 60	Décès de l'employeur 73
Art. 61	Prévoyance en faveur du personnel (2 <sup>ème</sup> pilier) 73

<b>Résiliation</b>	
Art. 62 Résiliation en général	77
Art. 63 Résiliation pendant la période d'essai	77
Art. 64 Résiliation après la période d'essai	77
Art. 65 Protection contre les licenciements	78
Art. 66 Interdiction de résiliation pour l'employeur	79
Art. 67 Interdiction de résiliation pour le travailleur	80
Art. 68 Résiliation immédiate des rapports de travail	80
Art. 69 Licenciement abusif	80
Art. 70 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi	81
Art. 71 Dispositions finales	81
<b>Signatures des parties contractantes</b>	<b>82</b>
<b>Annexes</b>	
Annexe 1 Statuts de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation de la CCT	85
Annexe 2 Règlement relatif au financement de tâches particulières	91
Annexe 3 Règlement relatif à la contribution aux frais d'exécution, à la contribution de base et à la contribution de formation	93
Annexe 4 Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)	97
Annexe 5 Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social	103
Annexe 6 Règlement type pour les représentations du personnel	107
Annexe 7 Accord concernant les apprentis	115
Annexe 8.1 Déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral du 15.04.2014	117

Annexe 8.2	
Déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral du 05.03.2015	145
Annexe 8.3	
Déclaration de force obligatoire du Conseil fédéral du 07.12.2016	147
Annexe 9	
Contrat de travail type pour collaborateurs soumis à la CCT (Structure du salaire horaire et suppléments)	153
Annexe 10	
10.1 Salaires minimaux et adaptations des salaires 2017	155
10.2 Salaires minimaux et adaptations des salaires 2016	159
10.3 Salaires minimaux et adaptations des salaires 2015	163
Annexe 11	
Dispositions exécutoires du compte épargne pour retraite anticipée	167
Liste des textes de loi	171

## Légende

<b>CO</b>	Code des obligations
<b>LAA</b>	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
<b>LAVS</b>	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
<b>LAPG</b>	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité
<b>LTr</b>	Loi sur le travail
<b>OLT</b>	Ordonnance relative à la loi sur le travail
<b>Ldét</b>	Loi fédérale sur les travailleuses et travailleurs détachés en Suisse
<b>Odét</b>	Ordonnance sur les travailleuses et travailleurs détachés en Suisse
<b>LES</b>	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
<b>DFO</b>	Déclaration de force obligatoire
<b>LECC</b>	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail
<b>OLAA</b>	Ordonnance sur l'assurance-accidents
<b>OPA</b>	Ordonnance sur la prévention des accidents

- OPP 2** Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
- CFST** Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail

## Principe

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir le mieux possible les tâches à venir dans la branche suisse de l'isolation en les abordant ensemble et dans un vrai esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de réaliser le plein emploi dans la branche suisse de l'isolation ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement selon le principe de la bonne foi et de promouvoir les intérêts de l'organisation professionnelle. Dans le respect explicite des limites ancrées dans cette convention, elles acceptent d'examiner au cas par cas les questions concernant la branche suisse de l'isolation et dont le patronat d'une part et les travailleurs d'autre part jugent l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou en l'occurrence par la commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes s'entendent sur ce qui suit:



# I Dispositions constitutives d'obligation

## Champ d'application

- Art. 1 Parties contractantes
- Art. 2 But de la convention
- Art. 3 Champ d'application

## **Art. 1 Parties contractantes**

---

- 1.1 La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre:
- ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie
- d'une part et
- le Syndicat Unia,
- d'autre part.

## **Art. 2 But de la convention**

---

- 2.1 Les buts de la présente CCT sont les suivants:
- a) Réaliser des conditions de travail modernes satisfaisant toutes les parties soumises au contrat et d'assurer ainsi la paix du travail;
  - b) Assurer une bonne collaboration entre les parties contractantes et les personnes assujetties au contrat dans tout le secteur suisse de l'isolation et d'exiger en commun l'observation de la présente convention conformément à l'article 357b CO.
- 2.2 La présente CCT constitue la base pour la conclusion de contrats d'adhésion ou de contrats complémentaires selon les articles 6 et 8. Pour être valables, de tels contrats doivent être approuvés par toutes les parties signataires de la CCT.

## **Art. 3 Champ d'application**

---

### **3.1 Champ d'application géographique**

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

3.1.2 Exceptions:

Les employeurs dans les cantons de Genève, du Valais et de Vaud.

### **3.2 Champ d'application professionnel**

3.2.1 La présente CCT s'applique à tous les employeurs conformément au champ d'application de la CCT qui exécutent des travaux

d'isolation dans les domaines de la chaleur, du froid, de l'acoustique et de la prévention passive des incendies.

Les travaux englobent les domaines suivants:

- Isolation thermique ou phonique des conduites, de la robinetterie, d'appareils et de canaux dans l'industrie et le domaine de la technique de l'habitat en construction conventionnelle et modulaire.
- Construction et isolation de chambres froides et frigorifiques, comprenant le montage des portes et barrières adaptées; protection contre la surgélation, compensation de pression.
- Montage d'équipements antibruit dans le domaine de la technique d'industrie et de l'habitat.
- Réalisation de mesures de protection-incendie passives de toutes sortes, Isolations de murs et de plafonds ainsi que de structures métalliques de toutes natures de même que montage de portes coupe-feu.

3.2.2 Compte tenu de l'article 3.2.4, la CCT s'applique également à tous les autres secteurs apparentés des entreprises membres d'ISOLSUISSE qui ne sont pas soumises à une autre CCT.

3.2.3 La CCT s'applique aussi aux employeurs qui ont souscrit un contrat d'adhésion en vertu de l'art. 8 CCT ci-après.

3.2.4 Si une entreprise d'isolation est soumise à plusieurs CCT, elle peut, après entente avec ses travailleurs et la commission paritaire compétente ou avec les instances des autres CCT, se soumettre à une seule CCT. On tiendra compte de la majorité du personnel soumis à chaque CCT.

### **3.3 Champ d'application personnel**

3.3.1 La CCT s'applique à tous les travailleurs/travailleuses appelés par la suite travailleurs, employés à plein temps et à temps partiel par les entreprises soumises à la CCT. Les apprentis sont soumis aux art. 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 de la CCT.

3.3.2 Les termes utilisés pour désigner les travailleurs dans cette CCT (collaborateurs, salariés, employés) portent toujours sur les deux sexes.

### **3.4 Travailleurs non soumis**

3.4.1 le directeur.

3.4.2 le personnel commercial.

3.4.3 les employé-e-s qui exercent à au moins 50% une activité dans le domaine de la planification technique, de l'étude de projets et/ou du calcul.



## **Dispositions générales**

- Art. 4 Coopération et obligation de paix
- Art. 5 Liberté de coalition
- Art. 6 Conventions complémentaires
- Art. 7 Contribution professionnelle régionale
- Art. 8 Contrats d'adhésion/redevances
- Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation
- Art. 10 Commission paritaire (CP)
- Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)
- Art. 12 Tribunal arbitral
- Art. 13 Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles
- Art. 14 Infractions des employeurs
- Art. 15 Infractions des travailleurs
- Art. 16 Participation au sein de l'entreprise/commission d'entreprise
- Art. 17 Modifications de la convention et publication de la convention
- Art. 18 Financement de tâches particulières
- Art. 19 Compte épargne pour retraite anticipée
- Art. 20 Extension/Déclaration de force obligatoire (DFO)
- Art. 21 Durée de la convention

#### **Art. 4      Coopération et obligation de paix**

---

- 4.1 Les parties contractantes collaborent loyalement et respectent strictement les dispositions convenues pour la réalisation des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix du travail absolue.
- 4.3 Les principes énoncés aux alinéas 4.1 et 4.2 s'appliquent aussi de manière générale aux sections des parties contractantes.
- 4.4 Les parties contractantes favorisent la collaboration entre les employeurs et les travailleurs au sein des entreprises dans l'esprit de la présente CCT.
- 4.5 Les parties contractantes reconnaissent les compétences pour la solution des problèmes internes aux entreprises se répercutant sur les rapports de travail qui sont réglées à l'article 16 de la CCT sur la participation de la commission d'entreprise.
- 4.6 Les parties signataires de la CCT soutiennent la formation continue (professionnelle notamment) des travailleurs. Elles encouragent en commun les efforts de formation continue dans la branche de l'isolation dans l'esprit des articles 26 et 27. Les employeurs incitent les travailleurs à fréquenter de telles séances de formation et leur en facilitent la participation.
- 4.7 Les parties s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de l'ordre aux postes de travail.
- 4.8 Les parties contractantes combattent le travail au noir et la concurrence déloyale. Dès que des abus sont connus, elles s'engagent à intervenir par le biais de la commission paritaire nationale (CPN) ou la Commission paritaire (CP) et à inciter autant les employeurs que les travailleurs à se conformer à la présente CCT.
- 4.9 Les parties signataires de la CCT entendent aussi collaborer, élaborer des objectifs communs et des solutions applicables dans tous les secteurs spécifiques à la branche qui revêtent une importance économique.
- 4.10 Les parties contractantes s'engagent à user de leur influence sur leurs membres afin qu'ils respectent la CCT.

- 4.11 Les parties signataires conviennent dans l'esprit de l'art. 357b du CO de s'octroyer un droit mutuel au respect de la CCT vis-à-vis des employeurs et des travailleurs concernés. Ils bénéficient, pour faire valoir ce droit, de l'appui de la CPN et des organes désignés par celle-ci.
- 4.12 Les parties contractantes s'engagent à ce que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur dans le domaine des soumissions publiques. Elles ont pour objectif de prendre part, dans la mesure du possible, à la publication et à l'application de prescriptions de soumission modernes. A cet égard, elles souhaitent obtenir que seules les entreprises ayant adhéré à la présente CCT et à d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales et locales soient admises à la soumission pour des projets de construction.
- 4.13 Le travail temporaire ne doit en principe pas être propagé. Les parties contractantes reconnaissent toutefois que des emplois temporaires peuvent être économiquement indispensables en cas de surcharge de travail. Dans ce cas, les dispositions de la présente CCT sont appliquées par analogie.

#### **Art. 5 Liberté de coalition**

---

- 5.1 Les parties contractantes se fondent sur le principe de la liberté de coalition. L'exécution de la présente convention collective de travail ne doit en aucun cas violer la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou non à l'une des associations professionnelles signataires).

#### **Art. 6 Conventions complémentaires**

---

- 6.1 La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, cantonales ou régionales. Ces conventions complémentaires font partie intégrante de la CCT.
- 6.2 Les conventions complémentaires sont conclues entre les sections/régions des parties contractantes et contiennent des réglementations spéciales complétant la CCT (ex. indemnisation des débours, indemnités, jours fériés, contributions professionnelles, etc.).
- 6.3 Sous peine de nullité, les conventions complémentaires ne doivent pas être en contradiction avec la présente CCT.

- 6.4 Les conventions complémentaires peuvent prévoir des améliorations matérielles. La présentation et la numérotation des articles des dispositions complémentaires doivent se conformer à la CCT.
- 6.5 Les conventions complémentaires doivent être signées par la commission paritaire nationale. Elles font partie intégrante de la CCT dans la section/région.
- 6.6 En cas de non-renouvellement de la CCT, les parties signataires des conventions complémentaires peuvent reconduire celles-ci sous forme de conventions autonomes.
- 6.7 Les conventions complémentaires peuvent être fixées à durée déterminée ou doivent être pourvues d'une clause de résiliation.

#### **Art. 7 Contribution professionnelle régionale**

---

- 7.1 Pour garantir un ordre professionnel sain et progressiste sur le plan régional, cantonal et local, les conventions complémentaires prévues à l'article 6 peuvent aussi prévoir des contributions professionnelles spéciales.
- 7.2 Les détails concernant ce type de contributions sont spécifiés dans un règlement particulier qui doit cependant faire partie intégrante des conventions complémentaires.

#### **Art. 8 Contrats d'adhésion/redevances**

---

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent à obtenir conjointement l'adhésion d'entreprises non conventionnées par le biais de contrats d'adhésion.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion requièrent l'aval des parties contractantes. En signant le contrat d'adhésion, les entreprises non conventionnées s'engagent à respecter non seulement la CCT, mais aussi les conventions complémentaires locales, cantonales ou régionales qui s'y rapportent.
- 8.3 Les contrats d'adhésion comportent un délai de résiliation de trois mois et sont à conclure pour toute la durée de la présente CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion est sans effet sur la présente CCT.

8.4 En compensation des frais engagés par les parties contractantes pour les contrats d'adhésion, les entreprises adhérentes devront, parallèlement à la contribution aux frais d'exécution et la contribution de formation et la contribution de bas périodique, s'acquitter d'une redevance annuelle en vertu de l'art. 22 CCT du montant suivant:

- Masse salariale jusqu'à 100 000 CHF redevance d'adhésion de 300 CHF
- de 100 000 CHF à 500 000 CHF redevance d'adhésion de 600 CHF
- de 500 000 CHF à 1 000 000 CHF redevance d'adhésion de 1000 CHF
- Plus de 1 000 000 CHF redevance d'adhésion de 1200 CHF

8.5 En guise de justificatif, il y a lieu de soumettre à la Commission paritaire nationale ou à l'organe désigné par celle-ci le décompte de prime définitif de la Suva. Les contrats d'adhésion n'entreront en vigueur qu'après présentation de tous les documents requis et approbation par la commission paritaire nationale.

8.6 Les entreprises signataires de contrats d'adhésion versent en plus, par travailleur et par mois, la contribution aux frais d'exécution, la contribution de base et la contribution de formation selon l'art. 22 CCT.

## Art. 9 Divergences d'opinion/procédure de médiation

9.1 En cas de divergences ou de litiges entre les parties contractantes, entre les régions ou sections des parties ou à l'intérieur d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation suivante.

### **Entre les parties contractantes**

9.2 Les éventuels litiges ou divergences entre les parties signataires de la présente CCT doivent en premier lieu être traités au niveau de la commission paritaire nationale.

Dans l'impossibilité de s'entendre dans la commission paritaire nationale, le tribunal arbitral conventionnel (art. 12 CCT) peut être saisi dans un délai de 30 jours suivant le constat de non-entente. Le tribunal arbitral tranchera définitivement.

### **Entre les sections/régions des parties contractantes**

9.3 Les éventuels litiges/divergences survenant entre les régions/sections des parties contractantes dans le cadre de la

convention complémentaire doivent en premier lieu être traités au niveau de la commission paritaire.

Dans l'impossibilité de s'entendre dans la commission paritaire, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours suivant le constat de l'échec. Celle-ci tranchera définitivement.

### **Au sein d'une entreprise**

- 9.4 Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. Celle-ci tranchera définitivement.

## **Art. 10 Commission paritaire (CP)**

---

- 10.1 Les conventions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier pour la commission paritaire:
- a) Les compétences;
  - b) Le nombre de membres;
  - c) L'organisation.
- 10.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) Entretien de la coopération entre les parties contractantes;
  - b) Assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de base selon les directives de la CPN;
  - c) Organiser au besoin des manifestations communes;
  - d) Traiter les questions qui lui sont soumises par:
    - Les parties contractantes
    - Les sections
    - La CPN;
  - e) Exécuter les contrôles de comptabilité salariale et de chantier avec rédaction du rapport de contrôle selon les directives de la CPN conformément à l'art. 11.5 lettre a) CCT;
  - f) Assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la Commission paritaire nationale;
  - g) formuler les demandes à la CPN concernant l'exécution des contrôles des registres de salaire;
  - h) Encourager la formation continue;
  - i) Appliquer les mesures en faveur de la sécurité du travail;
  - k) Pour le reste, le règlement de la CPN s'applique par analogie aux CP;

- l) A défaut de CP dans un canton ou une région, ses fonctions sont assumées par la CPN.
- 10.3 Il est en outre possible de faire appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats de travail individuels. Ces demandes de conciliation sont à soumettre par écrit et dûment motivées au président ou au secrétariat de la CP.

#### **Art. 11 Commission paritaire nationale (CPN)**

---

- 11.1 Les parties garantissent une exécution conséquente de la CCT au sens de l'art. 357b CO. Pour l'exécution de la CCT il est constitué une «Commission paritaire nationale de la branche de l'isolation» (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 et suiv. du Code civil dont le siège se trouve à Berne.
- 11.2 Les statuts de cette association constituent l'annexe 1 CCT, «statuts de la Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation» de la CCT.
- 11.3 La CPN est composée respectivement de 4 représentants patronaux et de 4 représentants des travailleurs.
- 11.4 Les dispositions détaillées concernant l'organisation et l'administration de la CPN et d'un éventuel bureau figurent dans les statuts (annexe 1 CCT).
- 11.5 Compétences de la CPN:
- a) Application et exécution de la présente CCT (en particulier contrôles de chantiers et de la comptabilité salariale et sanction des infractions à la CCT);
  - b) Collaboration avec les parties contractantes;
  - c) Négociations salariales selon les art. 41 et 43 CCT;
  - d) Négociations conventionnelles;
  - e) Encouragement de la formation continue;
  - f) Prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
  - g) Décret des directives organisationnelles et administratives pour les commissions paritaires en matière de facturation des contributions aux frais d'exécution, de base et de formation selon l'art. 22 CCT;
  - h) Choix des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution, de base et de formation selon l'art. 22 CCT;
  - i) Evaluation et décision dans les cas de divergences d'opinion et de litiges entre les parties contractantes et leurs sections

- concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes intégrées;
- k) Fixation et encaissement des frais de contrôle, des frais de procédure des rappels et des amendes conventionnelles;
  - l) Evaluation de l'adhésion d'un employeur à la convention;
  - m) Questions soumises par les commissions professionnelles paritaires dans la mesure où celles-ci
    - débordent le cadre de l'entreprise,
    - concernent l'interprétation de la CCT,
    - sont d'un intérêt général;
  - n) Questions et tâches soumises à la CPN;
  - o) Développement de solutions dans le cadre de la préretraite et des comptes capital temps selon l'art. 37 CCT.
- 11.6 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.
- 11.7 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect des dispositions complémentaires chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.
- 11.8 La décision concernant
- a) l'exécution de contrôles des registres de salaire, l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité avec la CCT;
- ainsi que
- b) l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou la DFO; incombe à la commission CPN, constituée d'un représentant élu des employeurs et des salarié(e)s respectivement. Les recours contre les décisions de la commission CPN doivent être adressés à la direction de la CPN, constituée de deux représentants élus des employeurs et des salarié(e)s respectivement. La direction de la CPN a le statut d'instance de recours. Les recours contre les décisions de la CPN demeurent réservés à la voie de droit ordinaire.

## **Art. 12 Tribunal arbitral**

---

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un juge assumant la fonction de président et de 2 membres. Le président est désigné en commun par les parties contractantes pour une durée déterminée. Sur les deux autres membres, l'un est désigné par la partie

contractante engagée dans la procédure côté patronal et l'autre côté travailleurs. Si cette nomination n'intervient pas dans le délai fixé par le président, il y procède lui-même.

- 12.2 Le président du Tribunal fédéral suisse tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un président.
- 12.3 Sauf accords différents des parties dans des cas particuliers, le siège de l'organe arbitral se trouve à Berne. La procédure est soumise au code de procédure civile.
- 12.4 Les frais de procédure sont supportés à raison de la moitié par chacune des parties contractantes, quelle que soit l'issue de la procédure.
- 12.5 Les éléments suivants relèvent de la compétence du tribunal arbitral selon le litige soumis en vertu de l'art. 9 CCT:
  - a) Interprétation de la CCT et des dispositions complémentaires;
  - b) Examen des litiges dans la mesure où la CPN n'a pas pu trancher;
  - c) Décision sur les recours contre les décisions des commissions paritaires sous réserve qu'une telle possibilité de recours devant le tribunal arbitral soit prévue dans les dispositions complémentaires;
  - d) Litiges à l'intérieur d'une entreprise lorsque toutes les possibilités de la procédure de médiation prévue ont été épuisées.
- 12.6 Les délibérations du tribunal arbitral se tiennent en l'absence des parties. L'arrêt est notifié par écrit, par l'envoi recommandé d'une copie du jugement accompagné d'une motivation.
- 12.7 Le tribunal arbitral peut faire une proposition de médiation avant de rendre un arrêt. Les arrêts du tribunal arbitral sont définitifs.

**Art. 13      Respect de la convention, violations  
de la convention, amendes conventionnelles**

---

- 13.1 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou la CP vérifie le respect des dispositions de la présente CCT, de l'extension/DFO et de la LES chez les employeurs. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle dès la première demande; en cas de besoin, d'autres documents nécessaires doivent être présentés de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition

concerne particulièrement: des registres du personnel, des décomptes de salaire et d'heures de travail, etc.

- 13.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'alinéa 1 pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant 5 ans. Plus aucun rappel ne peut être versé aux travailleurs dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise.
- 13.3 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. Lorsqu'ils révèlent des irrégularités, l'entreprise doit dans tous les cas payer les frais énoncés ci-après comme suit:
- a) les frais de contrôle de comptabilité salariale engendrés;
  - b) les frais de procédure d'au moins 500.– CHF;

#### **Peines conventionnelles**

- 13.4 Tant la CPN que les CP peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles.
- a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs à récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation pécuniaire soustraite au travailleur.
  - b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:
    - 1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
    - 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;
    - 3. circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
    - 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
    - 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
    - 6. taille de l'entreprise;
    - 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif ou prévisibilité d'une telle démarche de leur part dans un futur proche.
  - c) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 28.2 CCT se voit infliger une peine conventionnelle maximale de CHF 8'000.– au maximum. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait

mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.

- d) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'article 13.1 et 13.2 CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de CHF 8'000.--.
- e) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.1 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de CHF 8'000.--.
- f) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 23 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
- g) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.

13.5 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et travailleurs concernés à entreprendre des actions en exécution par le biais de la CPN.

13.6 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte de la CPN.

#### **Art. 14      Infractions des employeurs**

---

14.1 L'organe de contrôle intime aux employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer la régularisation nécessaire. Ils se voient en outre infliger le paiement des frais selon l'art. 13.3 lettres a), b) et c) CCT.

14.2 De même, il est possible de proposer aux autorités d'adjudication publique de soumettre l'entreprise concernée à un embargo pour des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à autorisation.

14.3 Les frais fixés par la CPN en vertu de l'art. 13.3 lettres a), b) et c) CCT sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

## **Art. 15      Infractions des travailleurs**

---

- 15.1 Les travailleurs qui ont enfreint les dispositions de la CCT sont passibles d'une amende conventionnelle de 5'000.– au maximum, frais de procédure en sus.
- 15.2 Les travailleurs qui ont enfreint la convention collective par une renonciation explicite ou tacite à des prestations qui leur sont dues, sont condamnés à une amende conventionnelle à hauteur des prestations en question que l'employeur a été contraint de verser à titre de rappel.
- 15.3 La CPN est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.
- 15.4 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

## **Art. 16      Participation au sein de l'entreprise/commission d'entreprise**

---

- 16.1 Les travailleurs ou, le cas échéant, la représentation des travailleurs bénéficient au sein de l'entreprise d'un droit à l'information et à la participation en vertu des articles 9 et 10 de la loi sur la participation. L'employeur encourage en outre la participation des travailleurs au sens des recommandations de l'annexe 4. Les dispositions correspondantes de la loi sur la participation (art. 3, 5 et 6) s'appliquent à la constitution d'une éventuelle représentation des travailleurs. Une commission d'entreprise (CE) à élire par les personnes soumises à la CCT peut être instituée dans l'entreprise à la demande du personnel. La CP sert à renforcer et à imposer la CCT.

Voir annexe 4 CCT

Loi fédérale sur l'information et la consultation  
des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

Voir annexe 5 CCT

Extrait du Code des obligations (CO) –  
Licenciement collectif + plan social

Voir annexe 6 CCT

Règlement type pour les représentations du personnel

- 16.2 Les membres de la commission d'entreprise doivent être élus parmi les travailleurs de l'entreprise soumis à la CCT. Les membres de la CE élus sont habilités à représenter les intérêts des travailleurs soumis à la CCT auprès de la direction de l'entreprise. Ils veillent dans cette fonction à l'application de la CCT et se consacrent aux problèmes touchant l'entreprise qui leur sont soumis soit par les travailleurs, soit par la direction. Les détails relatifs à ce principe seront définis dans un règlement de CE.
- 16.3 Les éventuelles divergences peuvent de part et d'autre être soumises à la commission paritaire en vertu de l'art. 9 CCT.
- 16.4 Les membres des CE sont tenus de respecter le principe de la bonne foi dans leur comportement. Ils ne doivent pas être lésés en raison de l'exercice de leur mandat.

#### **Art. 17      Modifications de la convention et publication de la convention**

---

- 17.1 Pendant la durée de la présente CCT, chacune des parties contractantes est autorisée à proposer des modifications des dispositions normatives ainsi que la réglementation d'autres points de la convention.
- 17.2 Les propositions soumises par les parties à la CPN seront traitées loyalement. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, elles ont la possibilité, en vertu de l'article 12 CCT, de soumettre leurs propositions au tribunal arbitral qui tranchera.
- 17.3 Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions importantes de la convention aux entreprises soumises et à leurs travailleurs soumis.

#### **Art. 18      Financement de tâches particulières**

---

##### **Tâches particulières**

- 18.1 Pour atteindre les objectifs spécifiés dans la CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes mettent sur pied un fonds à gestion paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires.
- Ce fonds est financé par:
- a) La contribution aux frais d'exécution;

- b) La contribution de base;
- c) La contribution de formation;
- d) Les droits liés aux contrats d'adhésion;
- e) D'autres recettes.

Les détails sont réglés à l'annexe 2 CCT.

- 18.2 Ces moyens sont en particulier employés:
- a) Pour promouvoir et développer la formation continue;
  - b) Pour couvrir les frais d'exécution de la CCT;
  - c) Pour des mesures en faveur de la sécurité du travail
  - d) Pour l'entretien et l'approfondissement de la collaboration entre les parties;
  - e) Pour l'entretien et la promotion de la corporation professionnelle et de l'éthique professionnelle.
- C'est le règlement de la CPN (annexe 2 CCT) qui détermine le financement.

#### **Art. 19      Compte épargne pour retraite anticipée**

- 19.1 Les employeurs sont tenus de verser les contributions d'épargne formulées à l'art. 37 CCT sur les comptes épargne individuels auprès de Spida Assurances sociales à Zurich, l'assureur désigné par les parties contractantes.
- 19.2 Ces comptes épargne individuels sont prévus pour les buts énoncés à l'art. 37 CCT. Ils sont alimentés par des contributions obligatoires des employeurs et des travailleurs ainsi que par des versements individuels des travailleurs.

#### **Art. 20      Extension/Déclaration de force obligatoire (DFO)**

- 20.1 Les parties contractantes conviennent de demander l'extension/déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties par les autorités compétentes. Dans ce contexte, elles demandent en particulier l'extension du champ d'application aux travailleurs détachés.

#### **Art. 21      Durée de la convention**

- 21.1 La CCT ainsi modifiée entre en vigueur le 1.1.2017 et remplace la convention du 1.1.2014.

- 21.2 La présente CCT ainsi modifiée est prolongée par les parties jusqu'au 31 décembre 2019.
- 21.3 Chacune des parties contractuelles peut résilier la CCT par lettre recommandée pour le 31 décembre 2019 avec un préavis de 6 mois à envoyer au 30 juin.
- 21.4 Sans dénonciation par les parties contractantes, la CCT est reconduite d'année en année.

## **Contributions, sûretés**

Art. 22 Contribution aux frais d'exécution, contribution de base,  
contribution de formation

Art. 23 Sûretés

**Art. 22 Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation**

---

22.1 Tous les employeurs et travailleurs ainsi que les apprentis versent les contributions suivantes:

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20.– CHF par mois et
  - une contribution de formation de 15.– CHF par mois.
- Total, 35.– CHF par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des apprentis

Tous les apprentis versent

- une contribution de formation de 10.– CHF par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel de l'apprenti et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

c) Contributions des employeurs

Tous les employeurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20.– CHF par mois par travailleur.
  - une contribution de formation de 15.– CHF par mois par travailleur.
- Total, 35.– CHF par mois
- une contribution de base forfaitaire de 240.– CHF par an soit 20.– CHF par mois. Les mois entamés seront considérés comme des mois complets.

Ces montants ainsi que les montants déduits des salaires des travailleurs doivent être virés périodiquement sur le compte de la Commission paritaire nationale selon les directives de celle-ci.

22.2 Pour les membres des associations signataires, les contributions sont comprises dans la cotisation de membre en vertu de l'art 22.1 lettres a), b) et c) CCT. En d'autres termes, aucune contribution n'est prélevée chez les employeurs membres d'ISOLSUISSE. Pour des raisons techniques de l'exécution, les contributions selon l'art. 22.1 lettres a) et b) sont retenues sur le salaire de tous les travailleurs et apprentis. Les travailleurs et apprentis syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative.

- 22.3 Les employeurs confirment par écrit le montant total des contributions déduites selon l'art. 22.1 lettres a) et b) CCT aux travailleurs et apprentis.
- 22.4 Conformément à l'art. 10.2 lettre b), la Commission paritaire nationale (CPN) peut, pour des raisons administratives, confier le prélèvement des contributions selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) à différentes commissions paritaires. La Commission paritaire vire à la Commission paritaire nationale la part qui lui revient.
- 22.5 La Commission paritaire nationale peut modifier les contributions selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) sur décision des parties contractantes et en tenant compte de la situation financière pendant la durée de la convention.
- 22.6 La Commission paritaire nationale édicte un règlement sur le prélèvement des contributions selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) CCT (annexe 3 CCT).
- 22.7 Les contributions selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) CCT sont perçues aux fins suivantes:
- a) Couverture des frais administratifs de la CPN;
  - b) Exécution de la CCT et couverture des charges liées;
  - c) Contributions dans le domaine de la formation continue;
  - d) Mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;
  - e) Impression et envoi des CCT ainsi que des annexes;
  - f) Garantie des frais en liaison avec l'information CCT/DFO;
  - g) Couverture des frais dans le cadre de la formation des apprentis;
  - h) Remboursements aux employeurs organisés et aux travailleurs syndiqués.
- 22.8 Les éventuels excédents des caisses de la Commission paritaire nationale peuvent uniquement être utilisés pour les institutions de formation continue des fédérations signataires ainsi qu'à des fins sociales, même après l'expiration de la force obligatoire de la CCT.
- 22.9 Les commissions paritaires sont libres de prélever de leur côté des contributions professionnelles en vertu de l'article 7 CCT pour des affectations particulières.
- 22.10 La responsabilité de l'employeur est engagée pour les contributions selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) non déduites ou non déduites de façon réglementaire. Le travailleur ou l'apprenti ne doit en être lésé d'aucune manière.

**Principe**

- 23.1. Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN) chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse de l'isolation, conformément à l'article 3 CCT, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10'000 francs ou du montant équivalent en Euros.
- 23.2. La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de la FINMA sur la base du modèle de la CPN ou du CSGC. Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un taux d'intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libération de la caution, déduction faite des frais administratifs.

**Montant de la caution**

- 23.3 Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2'000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2'000 francs et jusqu'à 20'000 francs par année calendaire, la caution due est de 5'000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20'000 francs, la caution de 10'000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2'000 francs.

<b>Volume de la commande à partir de</b>	<b>Volume de la commande jusqu'à</b>	<b>Montant de la caution</b>
CHF 1	CHF 2'000	Pas de caution obligatoire
CHF 2'001	CHF 20'000	CHF 5'000
CHF 20'001		CHF 10'000

23.4 **Imputabilité**

Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de caution-

nement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarée de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

#### **Affectation de la caution**

- 23.5 La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:
1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ;
  2. Le paiement de les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation, conformément à l'art. 22 CCT.

#### **Sollicitation de la caution**

- 23.6 Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut prélever la caution.
- 23.7 Si les conditions sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l' amende conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution, des contributions des base et des contributions de formation), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.
- 23.8 Après le prélèvement de la caution par la CPN, celle-ci informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date du prélèvement et du montant prélevé. Simultanément, elle lui expose, sous forme de rapport écrit, les motifs pour lesquels la caution et le montant ont été prélevés.
- 23.9 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut faire recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.

### **Renflouement de la caution après imputation**

- 23.10 L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

### **Libération de la caution**

- 23.11 Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:
- a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche suisse de l'isolation (juridiquement et de facto) ;
  - b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- a) Les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base et les contributions de formation ont été payées dûment et
- b) que la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et que toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

### **Sanction en cas de non versement de la caution**

- 23.12 Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

### **Gestion de la caution**

- 23.13 La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

### **For juridique**

- 23.14 En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN pour la branche suisse de l'isolation sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.



## II Dispositions normatives

### **Droits et obligations, formation continue**

Art. 24 Obligations de l'employeur

Art. 25 Obligations du travailleur

Art. 26 Perfectionnement personnel

Art. 27 Formation continue spéciale

**Rapport de travail**

- 24.1 a) Les dispositions de la présente CCT ayant trait à la conclusion, au contenu et à la résiliation des rapports individuels de travail s'appliquent pendant toute la durée de la CCT à tous les employeurs et travailleurs concernés. Elles ne peuvent pas être modifiées sauf dispositions différentes de la CCT.
- b) Pour parer à tout malentendu, il est vivement recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction (voir contrat type en annexe 9 CCT).
- c) Tout accord conclu entre les employeurs et les travailleurs concernés qui déroge aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT est nul et est remplacé par les dispositions applicables de la loi et de la CCT.
- d) Les ententes entre les employeurs et travailleurs impliqués qui sont soumis aux dispositions de l'extension/DFO selon l'annexe 8 CCT et sont contradictoires avec celle-ci sont caduques.
- e) L'employeur veille à ce qu'au moins une convention collective soit disponible pour consultation dans son entreprise.

**Collaboration avec le travailleur**

- 24.2 L'employeur traite le travailleur en partenaire. Il respecte et préserve sa personnalité ainsi que sa santé.
- 24.3 L'employeur confie des mandats clairs au travailleur. Pour la protection de la santé d'une part et pour une réglementation claire des responsabilités d'autre part, il tient compte de l'âge, de l'expérience et de la position du travailleur dans l'entreprise.

**Protection de la santé et prévention des accidents**

- 24.4 L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé du travailleur. Les employeurs et travailleurs coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents, tout particulièrement dans la solution sécurité du travail et protection de la santé de la CFST pour la branche.<sup>1)</sup>
- 24.5 L'employeur organise le déroulement des travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
- 24.6 L'employeur et le travailleur coopèrent dans la prévention des maladies et des accidents. L'employeur informe le travailleur en matière de prévention des maladies et des accidents.

24.7 La CPN peut éditer des règlements sur des mesures spéciales en matière de santé.

**Remise de matériel, d'outils et de documents**

24.8 L'employeur remet au travailleur en temps utile:

- a) le matériel nécessaire;
- b) les documents de travail nécessaires;
- c) l'outillage approprié et en bon état et
- d) évt. un moyen de transport adapté.<sup>2)</sup>

24.9 Le travailleur a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.

**Certificat de travail**

24.10 L'employeur doit à tout moment remettre un certificat de travail au travailleur à sa demande. Ce certificat porte sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.<sup>3)</sup>

24.11 A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.<sup>4)</sup>

**Interdiction du travail au noir**

24.12 L'employeur ne devra pas commettre d'infractions un sens de l'article 321 al. 3 CO en employant des travailleurs.

**Art. 25 Obligations du travailleur**

---

**Obligation de diligence, de fidélité et d'engagement**

25.1 a) Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.<sup>5)</sup> Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.

b) Chaque travailleur est tenu:

- D'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec la plus grande diligence avec professionnalisme et conformément aux prescriptions;<sup>5)</sup>
- Les travaux non exécutés dans les règles de l'art ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre à ses frais;
- De respecter le temps de travail convenu;
- De se présenter au poste de travail en temps utile avant le début des travaux et de réaliser tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer à travailler à l'heure. Le

changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;

- De porter les tenues de travail mises à sa disposition par son employeur pendant le temps de travail.
- c) Le travailleur s'engage à traiter les informations portées à sa connaissance de façon absolument confidentielle.
- d) L'obligation de garder le secret est en particulier réglementée par l'art. 321 a) CO. La responsabilité du travailleur peut être engagée pour les préjudices résultant du non-respect de l'obligation de garder le secret.

### **Soin apporté au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules**

- 25.2 a) Le travailleur est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles de l'art. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.<sup>5)</sup>
- b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur (art. 25.8 CCT).
- c) Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

### **Protection de la santé et prévention et des accidents**

- 25.3 a) Le travailleur soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.<sup>6)</sup>
- b) Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé.
- c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de son employeur en matière de prévention des accidents.<sup>7)</sup>
- d) En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être astreint au versement de dommages-intérêts. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l'assurance accidents.
- e) Le travailleur prend activement part aux activités touchant la sécurité du travail et la protection de la santé dans son domaine de travail.

### **Interdiction du travail au noir**

- 25.4 a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour des tiers.<sup>8)</sup>
- b) La réalisation de travail au noir dans l'esprit de lit. a autorise l'employeur à résilier le contrat sans préavis.

### **Obligation de restituer**

- 25.5 Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail à l'employeur. A la fin du rapport de travail, le travailleur doit restituer à l'employeur au plus tard au dernier jour de travail tous les documents qu'il a créés et utilisés dans l'exercice de son activité professionnelle.

### **Heures supplémentaires/service de piquet**

- 25.6 a) Le travailleur peut au besoin être astreint à des heures supplémentaires s'il est en mesure de les faire et si on peut de bonne foi les exiger de lui.<sup>9)</sup>
- b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.

### **Application des instructions**

- 25.7 a) Le travailleur suit les instructions de son employeur ou du supérieur hiérarchique qui lui est assigné concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.<sup>10)</sup>
- b) En particulier:
- Il établit les rapports de travail demandés avec soin et dans les délais;
  - Il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
  - Il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
  - Il s'abstiendra de fumer à son poste de travail sur instruction de l'employeur;
  - Il prévient sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
  - Il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
  - Il veillera à sa formation continue personnelle, en particulier sur le plan professionnel, même en dehors du temps de travail;
  - Il suit toutes les lois, ordonnances, prescriptions et normes applicables à la branche.

### **Responsabilité civile**

- 25.8 a) Le travailleur répond de tout dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu de signaler sans délai un tel préjudice.<sup>11)</sup>
- b) La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruc-

- tion ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.<sup>12)</sup>
- c) L'employeur devra faire valoir ses exigences de dommages et intérêts dans un délai de 30 jours maximum après avoir eu connaissance du préjudice.

#### **Art. 26      Perfectionnement personnel**

---

- 26.1 Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se perfectionner en permanence.
- 26.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 26.3 Ce droit s'applique en particulier aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes ou reconnues par les deux parties. Les dispositions de l'art. 26.2 CCT s'appliquent aux thèmes professionnels.
- 26.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.
- 26.5 Les cours donnant droit à des congés sont déterminés par la CP ou la CPN.

#### **Art. 27      Formation continue spéciale**

---

- 27.1 Les trois jours ouvrables payés par an pour la formation continue prévus à l'article 26 CCT peuvent être augmentés de deux jours ouvrables pour des tâches spéciales. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivantes:
- a) Experts;
  - b) Membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
  - c) Travailleurs assumant la fonction de formateur d'apprentis à titre extra-professionnel;
  - d) collaborateurs assumant des fonctions extra-professionnelles dans l'une des organisations de travailleurs contractantes à condition qu'ils travaillent depuis au moins 5 ans dans la branche;
  - e) Délégués pour assister à l'assemblée des délégués sectorielle du syndicat.



## **Temps de travail, vacances, jours fériés retraite modulée**

- Art. 28 Durée du travail
- Art. 29 Observation de la durée du travail
- Art. 30 Heures anticipées
- Art. 31 Heures supplémentaires
- Art. 32 Durée des vacances
- Art. 33 Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances
- Art. 34 Jours fériés
- Art. 35 Indemnités pour jours fériés
- Art. 36 Retraite modulée
- Art. 37 Compte épargne pour retraite anticipée
- Art. 38 Indemnisation des absences
- Art. 39 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

- 28.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur.<sup>10)</sup> Les travailleurs sont associés à la décision en temps utile. Les dispositions de la Loi sur le travail<sup>13)</sup> demeurent réservées.

**Contrôle du temps de travail**

- 28.2 L'entreprise doit tenir une comptabilité des heures de travail sur la base des rapports ad hoc. Elle doit utiliser à cet effet le formulaire mis à disposition par la CPN (annexe à la convention collective de travail) ou un système de remplacement équivalent à tous égards.

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation se voient infliger une peine conventionnelle au sens de l'art. 13.4 lit. c CCT. A la fin de l'année ou du contrat de travail, le contrôle du temps de travail sera remis au travailleur qui a le droit de le consulter à tout moment.

- 28.3 Le temps de travail annuel déterminant est de 2080 heures (40 heures par semaine en moyenne). Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour.

- 28.4 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

- 28.5 Le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail. Les temps de déplacement de 30 minutes par jour ne sont pas indemnisés.

- 28.6 Un maximum de 200 heures supplémentaires selon l'art. 31.1 CCT, hors heures anticipées, peuvent être reportées sur la période calendaire suivante au 31 décembre.

Si plus de 200 heures supplémentaires hors temps anticipé ont été accomplies au 31 décembre, celles-ci doivent être, dès la 201<sup>e</sup> heure:

- a) soit payées au 30 juin;
- b) soit compensées par du temps libre;
- c) soit inscrites au compte épargne conformément aux art. 19 et 37 CCT.

Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

28.7 Des horaires de travail plus longs ne peuvent être prévus dans le contrat de travail individuel.

#### **Art. 29 Observation de la durée du travail**

---

29.1 Les travailleurs sont tenus d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire leurs heures de présence dans le journal de travail ou le rapport journalier.

29.2 Les travailleurs devront compenser les heures de travail perdues s'ils arrivent en retard au travail, s'ils quittent leur travail prématurément ou l'interrompent sans raison valable.

29.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

#### **Interruption du travail/pauses**

29.4 a) Le temps de travail peut être interrompu par une pause non payée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur après consultation des travailleurs. Les pauses n'étant pas considérées comme du temps de travail, elle ne sont pas payées.

b) Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.

c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

#### **Art. 30 Heures anticipées**

---

30.1 Les travailleurs qui ne sont pas en mesure de compenser les heures de travail anticipées à leur actif en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service militaire obligatoire, peuvent les faire valoir ultérieurement d'entente avec l'employeur.

30.2 Les journées à travailler par anticipation par année civile doivent être fixées au niveau de l'entreprise.

### **Art. 31 Heures supplémentaires**

---

- 31.1 On désigne d'heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle selon l'art. 28.2 CCT.

### **Art. 32 Durée des vacances**

---

- 32.1 Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'âge que le travailleur atteint au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pendant laquelle les vacances sont accordées.

- 32.2 La durée des vacances<sup>14)</sup> fait:

Catégorie	nombre de jours
Apprenti/s jusqu'à 20 ans révolus	30
Jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25
à partir de 20 ans révolus	25
à partir de 50 ans révolus	27

### **Art. 33 Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances**

---

#### **Réduction des vacances<sup>15)</sup>**

- 33.1 Si le travailleur ne peut pas travailler pendant plus d'un mois au cours d'une année civile, son employeur peut réduire ses vacances d'un douzième pour le deuxième mois d'absence complet ainsi que pour chaque mois d'absence supplémentaire. Si la durée d'empêchement est supérieure à deux mois pendant l'année et qu'elle est due à des raisons tenant à la personne du travailleur comme la maladie, l'accident, l'exercice d'obligations légales, d'une fonction publique ou à un congé jeunesse, sans qu'il y ait faute du travailleur, l'employeur peut réduire ses vacances pour le troisième mois complet d'absence et pour chaque mois d'absence supplémentaire.

### **Continuité et date des vacances<sup>16)</sup>**

- 33.2 Les vacances doivent être accordées au cours de l'année civile concernée et au plus tard l'année suivante. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.
- 33.3 Lorsque l'année de service est incomplète, les vacances doivent être accordées au prorata de la durée du rapport de travail dans l'année civile concernée.<sup>17)</sup>
- 33.4 L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur, dans la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise.<sup>18)</sup>
- 33.5 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les droits aux vacances dépassant la durée des congés d'entreprises juste avant ou après cette période.
- 33.6 Lors des vacances d'entreprises et de ponts, il convient d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent (dans le respect de la LTr).

### **Salaire afférent aux vacances**

- 33.7 L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.<sup>19)</sup>
- 33.8 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.<sup>20)</sup> En revanche, il est possible de compenser les droits de vacances au départ des travailleurs démissionnaires qui ne sont pas en mesure de prendre leurs vacances pendant le délai de congé.
- 33.9 Lorsque les rapports de service sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire du travailleur le montant correspondant au trop-perçu de vacances, pour autant que ces dernières n'aient pas été ordonnées par l'employeur.
- 33.10 Il est interdit au travailleur d'exécuter pendant ses vacances des travaux rémunérés pour des tiers qui pourraient concurrencer l'employeur. En cas d'infraction, l'employeur peut refuser le versement du salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

## **Art. 34 Jours fériés**

---

- 34.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.<sup>21)</sup>
- 34.2 Ces 9 jours fériés sont fixés par les législations fédérale et cantonales et définis dans les conventions complémentaires. Ils doivent être approuvés par les parties contractantes.
- 34.3 En l'absence de conventions complémentaires, ces jours sont les suivants:
- Nouvel an
  - 2 janvier ou 1<sup>er</sup> novembre
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Ascension
  - Lundi de Pentecôte
  - 1<sup>er</sup> août (fête nationale)
  - 25 décembre (Noël)
  - 26 décembre (St-Etienne)
- 34.4 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou communaux sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés. Les conventions complémentaires peuvent prévoir une indemnisation pour des jours fériés complémentaires.

## **Art. 35 Indemnités pour jours fériés**

---

- 35.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.
- 35.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 35.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire ou congé non rémunéré.
- 35.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée aux travailleurs s'ils ne se présentent pas au travail sans s'excuser la veille ou le lendemain.

35.5 Les ponts anticipés entre les jours fériés ou des jours chômés sont assimilés aux vacances.

#### **Art. 36      Retraite modulée**

---

36.1 Pour préserver les travailleurs âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiques exagérées, les travailleurs et l'employeur peuvent convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.

36.2 Il y a lieu de tenir compte des conditions suivantes:

- a) Une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans.<sup>22)</sup>
- b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant par écrit entre le travailleur et l'employeur.
- c) Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être élargie progressivement (avec l'avancement de l'âge).
- d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
- e) Les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2<sup>ème</sup> pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le travailleur ait été employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
- f) Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

#### **Art. 37      Compte épargne pour retraite anticipée**

---

37.1 En vertu de l'art. 19 CCT, l'employeur ouvre un compte épargne pour chaque travailleur dès sa 25<sup>e</sup> année auprès de Spida Assurances sociales à Zurich.

37.2 Ce compte épargne est ouvert pour faciliter la retraite anticipée aux travailleurs.

37.3 L'employeur et le travailleur alimentent le compte épargne de la manière suivante:

- a) 1% du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par l'employeur;
- b) 1% du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par le travailleur;

c) le travailleur peut procéder à des versements supplémentaires et volontaires sur son compte personnel, p. ex. avoirs d'heures supplémentaires selon l'art. 28.5 lettre c).

L'employeur retient le versement obligatoire du travailleur sur le salaire mensuel de celui-ci et vire le total (partie patronale et salariale de 2% incl. frais d'administration) sur le compte épargne selon les directives de Spida Assurances sociales.

37.4 Le capital épargné est rémunéré par des intérêts.

37.5 Le capital alimenté par les contributions patronales et des travailleurs obligatoires ainsi que par les versements volontaires sera géré par Spida Assurances sociales. L'organe exécutoire en charge de la perception et de la gestion des fonds a en particulier les attributions suivantes:

- a) Perception des montants après des employeurs;
- b) Gestion des comptes individuels des travailleurs;
- c) Placement et rémunération de ces montants ou du patrimoine;
- d) Etablissement de relevés périodiques de la situation du capital individuel de chaque travailleur;
- e) Information et conseil aux travailleurs lors du retrait du capital.

37.6 Le capital épargné est versé lors du départ en retraite entre la 58<sup>e</sup> et la 65<sup>e</sup> année. Le capital épargné peut être utilisé pour:

- a) Un versement à la caisse de retraite de l'employeur en vue d'améliorer les prestations si le règlement de la caisse de retraite le permet;
- b) Un pont financier ou l'amortissement d'une retraite anticipée ou d'une retraite modulée selon l'art. 36 CCT;
- c) La libération d'une dette hypothécaire existante;
- d) Une indemnité en capital.

37.7 Un retrait peut être demandé avant cet âge:

- e) En cas de départ définitif de Suisse;
- f) En cas de décès du travailleur;
- g) en présence d'une invalidité totale et durable;
- h) Lors de la prise d'une activité indépendante.

### **Dispense**

37.8 Les entreprises qui disposent d'une prévoyance personnelle développée et qui remplissent déjà les conditions complémentaires précitées peuvent solliciter une dispense de ces contributions d'épargne supplémentaires. L'employeur doit confirmer annuel que les conditions d'une dispense sont réunies. Par exemple d'une déclaration formulée de le Conseil de fondation de la Caisse de retraite. Le comité CPN est compétent pour l'évaluation de ces

demandes. En cas de doutes, le comité CPN est en droit de faire appel à titre consultatif à un spécialiste externe indépendant.

### **Art. 38 Indemnisation des absences**

---

38.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec une journée non travaillée, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:<sup>23)</sup>

- a) En cas de mariage du travailleur 2 jours de travail
- b) En cas de naissance d'un enfant du travailleur 1 jour de travail
- c) En cas de décès du conjoint,  
d'un enfant ou des parents 3 jours de travail
- d) En cas de décès des grands-parents,  
beaux-parents, frères et soeurs, du gendre,  
de la belle fille dans la mesure où ils ont vécu  
dans le même foyer que le travailleur: 3 jours de travail  
Dans les autres cas 1 jour de travail
- e) Journée d'information école de recrues 1 jour de travail  
Le temps au-delà de ce délai est payé par l'APG
- f) Réforme 1 jour de travail
- g) Pour la fondation d'un ménage ou  
un déménagement, s'il n'est pas lié  
à un changement d'employeur et  
ne survient qu'une fois par an au maximum 1 jour de travail

38.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée à hauteur du salaire correspondant.

38.3 Les absences justifiées de brève durée (par exemple des visites médicales ou des courses privées) doivent être autorisées au préalable par l'employeur.<sup>24)</sup> Le temps de travail ainsi manqué est compensé par l'employeur, pour autant que l'absence de brève durée n'excède pas deux heures.

### **Art. 39 Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique**

---

39.1 Lorsque le travailleur désire exercer une fonction publique, il doit en avvertir son employeur au préalable.

- 39.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire ou la protection civile ou pour l'exercice d'une fonction publique pendant jusqu'à dix jours par année civile, il y a lieu de lui verser le plein salaire. Si la fonction publique est assortie d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une éventuelle compensation de celle-ci.
- 39.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.



## **Salaires, allocations**

Art. 40 Salaire

Art. 41 Salaires minimaux

Art. 42 Indemnité de fin d'année (13<sup>ème</sup> mois de salaire)

Art. 43 Négociations salariales

Art. 44 Suppléments pour heures supplémentaires

Art. 45 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Art. 46 Indemnisation des débours pour travaux externes

Art. 47 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

Art. 48 Versement du salaire



## **Art. 40 Salaire**

---

- 40.1 Le salaire est en principe fixé au mois entre l'employeur et les travailleurs.<sup>25)</sup>
- 40.2 Le salaire mensuel résulte de la division du salaire annuel (hors indemnité de fin d'année) par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT multiplié par 173,3.
- 40.3 Le salaire horaire résulte de la division du salaire annuel par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT.
- 40.4 Chaque salarié reçoit un décompte d'heures au moins trimestriel et un décompte final des heures travaillées à la fin de chaque année. Ces décomptes d'heures indiquent les soldes horaires cumulés tels que les heures de travail accomplies, les crédits et débits d'heures anticipées, les crédits de vacances, d'heures supplémentaires et d'heures en plus.
- 40.5 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de la sortie.
- 40.6 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé. Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (retard d'acceptation).<sup>26)</sup>

## **Art. 41 Salaires minimaux**

---

- 41.1 Les parties contractantes déterminent les salaires minimaux contractuels de la CCT.
- 41.2 Les parties statuent tous les ans vers la fin septembre ou début octobre sur les éventuelles adaptations des traitements et salaires selon l'article 43 de la CCT. Les salaires minimaux sont fixés annuellement dans l'annexe 10 CCT et font partie intégrante de la CCT.
- 41.3 Les salaires minimaux fixés pour l'année suivante CPN sont annoncés au cours du mois de novembre sous la forme d'un accord complémentaire ou en annexe 10 de la CCT.
- 41.4 Les exceptions en relation avec les salaires minimaux sont à soumettre à la CPN.

- 41.5 Des conventions particulières peuvent être fixées pour les travailleurs à capacité de rendement réduite. Ces conventions particulières doivent également être soumises pour approbation à la CPN. Les éventuelles conventions complémentaires sont nécessaires relèvent de la CP.
- 41.6 Catégories de travailleurs:
- a) Ferblantiers-isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC;
  - b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC dans des branches apparentées (p.ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.);
  - c) Travailleurs semi-qualifiés avec au moins 12 mois d'activité dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs monteurs de protection-incendie). Le salaire peut être inférieur de 10% maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs de la branche au cours des 12 premiers mois d'engagement.

#### **Art. 42 Indemnité de fin d'année (13<sup>ème</sup> mois de salaires)**

---

- 42.1 Les travailleurs touchent un indemnité de fin d'année correspondant à 100% d'un salaire mensuel moyen sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 28.2 CCT.<sup>27)</sup>
- 42.2 Indemnité de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un travailleur, elle est payée le mois de départ.
- 42.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée au prorata temporis.<sup>28)</sup>
- 42.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année de service, la prime de fin d'année peut être réduite d' $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'empêchement supplémentaire.

#### **Art. 43 Négociations salariales**

---

- 43.1 Les salaires effectifs des travailleurs sont adaptés chaque année automatiquement et de manière générale au renchérissement jusqu'à un taux de renchérissement de 2%. C'est l'état de l'indice

national des prix à la consommation du mois de septembre qui fait foi. Les modalités (augmentation des salaires effectifs en %, en francs ou limitation à un plafond de salaire) sont fixées par la Commission paritaire nationale.

- 43.2 En cas de renchérissement supérieur à 2% par an, des négociations sur l'ajustement de salaire de plus de 2% sont menées sur les bases suivantes:
- a) la situation de l'économie et du marché;
  - b) la situation du marché du travail;
  - c) les évolutions dans le secteur social et de critères analogues;
  - d) l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.
- 43.3 Les nouvelles adaptations de salaire négociées sont publiées annuellement dans l'annexe 10 de la CCT. Celle-ci fait partie intégrante de la présente CCT.

#### **Art. 44      Suppléments pour heures supplémentaires**

##### **Heures supplémentaires normales**

- 44.1 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui sont effectuées dans les limites des horaires de travail journaliers (06.00 h – 20.00h) selon l'art. 10.1 LTr ou de 50 heures par semaine selon l'art. 9.1 lit. b LTr et qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle de 2080 heures conformément à l'art. 28.2 CCT.
- 44.2 Les heures supplémentaires doivent être compensées par la même durée de temps libre. Si une telle compensation n'est pas faisable du point de vue de l'entreprise, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25%. Un solde d'heures supplémentaires peut être reporté sur la période calendaire suivante dans le cadre de l'art. 28.5 CCT.<sup>9)</sup>
- 44.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les taux suivants:
- a) Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou
  - b) Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures

## Art. 45 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 45.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés<sup>29)</sup>

	Heure	Supplément
Dimanches et jours fériés	23.00–23.00	100%
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20.00–23.00	50%
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile <sup>29)</sup>	23.00–06.00	50%
Samedi	16.00–20.00	50%

- 45.2 Les travaux accomplis de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés doivent en priorité être compensés avec un supplément de temps (selon art. 45.1 CCT) et conformément aux art. 28.5 CCT. Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire (selon art. 45.1 CCT). Le supplément de salaire (selon l'art. 45.1 CCT) doit également être versé si ces heures de travail sont compensées avec du temps libre de la même durée.
- 45.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient d'une bonification en temps de 10% du travail de nuit effectivement accompli.<sup>30)</sup>

## Art. 46 Indemnisation des débours pour travaux externes<sup>31)</sup>

- 46.1 Principe: Le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.
- 46.2 Les employeurs doivent établir un règlement des frais pour le personnel du montage. Les taux minimaux sont les suivants:
- Pour tous les travailleurs qui ne peuvent prendre leurs repas dans leur entreprise:  
CHF 16.– par jour ouvrable ou  
CHF 300.– par mois (12x) au titre d'indemnité forfaitaire pour les débours pour restauration à l'extérieur;

- b) Pour les travailleurs qui ont des débours pour le stationnement, le téléphone mobile, de petites locations, etc. dans le cadre de leur activité professionnelle, CHF 100.– par mois au titre d'indemnité forfaitaire;
  - c) Lorsque les frais excèdent les indemnités forfaitaires selon l'art. 46.2 lettres a) et b) CCT, les dépenses doivent être justifiées par des quittances ou des tickets de caisse;
  - d) En cas de nuitée, repas du soir et petit déjeuner, les frais effectifs sont payés après concertation avec l'employeur;
  - e) Les entreprises ayant leur propre règlement des frais peuvent convenir des dispositions dérogatoires aux valeurs précitées. Ces dispositions doivent toutefois équivaloir au minimum ou globalement aux présentes valeurs.
- 46.3 En cas de travaux prolongés à l'étranger, les employeurs et les travailleurs s'entendent eux-mêmes sur les questions traitées à l'article 46.1 CCT.

**Art. 47 Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé**

---

- 47.1 L'employeur et le travailleur peuvent convenir que ce dernier utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels. Il touche dans ce cas une indemnité selon l'art. 47.4 CCT.<sup>32)</sup>
- 47.2 Dans la mesure où on peut raisonnablement l'exiger de lui, le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. Il en est de même pour le transport du matériel et des outils dans les limites autorisées par la loi sur la circulation routière.
- 47.3 Le travailleur, en l'occurrence le détenteur du véhicule, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour son véhicule à moteur privé utilisé pour des déplacements professionnels.
- 47.4 L'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels est de 60 centimes. L'employeur et le travailleur peuvent aussi fixer une indemnité forfaitaire.
- 47.5 En cas d'utilisation d'un véhicule d'entreprise à des fins personnelles, il est recommandé à l'employeur et au travailleur de conclure un accord écrit sur la nature et l'étendue de l'utilisation ainsi que sur une éventuelle facturation. Une indemnité forfaitaire

taire est possible mais ne peut être facturée selon les taux selon l'art. 46.2 CCT.

#### **Art. 48 Versement du salaire**

---

- 48.1 Le salaire est décompté et versé mensuellement.<sup>33), 34)</sup>
- 48.2 Le salaire est viré (compte bancaire ou compte de chèques postal) au travailleur dans la monnaie nationale légale durant son temps de travail et avant la fin du mois.
- 48.3 Un décompte de salaire détaillé sera remis au travailleur chaque mois.<sup>34)</sup> Ce décompte désignera chaque mois le salaire, les allocations ainsi que l'ensemble des déductions.
- 48.4 Le travailleur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables. En cas de prétentions de remboursement de l'employeur pour des dommages causés intentionnellement par le travailleur, celles-ci peuvent être compensées sans limite.<sup>35)</sup>
- 48.5 Il est interdit au travailleur de céder ou mettre en gage des prétentions de salaires envers l'employeur à des tiers (interdiction de cession).

## **Prestations sociales**

- Art. 49 Allocations familiales
- Art. 50 Obligation de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur
- Art. 51 Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie
- Art. 52 Conditions d'assurance (Garanties)
- Art. 53 Assurance maladie de la branche professionnelle
- Art. 54 Empêchement par accident
- Art. 55 Assurance accidents professionnels, primes
- Art. 56 Assurance accidents non professionnels, primes
- Art. 57 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile
- Art. 58 Chômage partiel
- Art. 59 Décès du travailleur
- Art. 60 Décès de l'employeur
- Art. 61 Prévoyance en faveur du personnel (2<sup>ème</sup> pilier)



**Art. 49 Allocations familiales**

---

- 49.1 Principe: L'employeur verse au travailleur une allocation familiale. Une telle allocation est due pour chaque enfant envers lequel le travailleur remplit une obligation d'entretien ou d'assistance.
- 49.2 Le montant de l'allocation familiale est défini par les prescriptions légales.

**Art. 50 Obligation de paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur**

---

- 50.1 L'employeur doit au travailleur le versement du salaire ou des prestations de remplacement conformément aux dispositions suivantes.<sup>24)</sup>

**Art. 51 Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie**

---

- 51.1 L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités maladie à hauteur de 80% du salaire assuré - prime de fin d'année comprise - perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif auprès d'une assurance maladie reconnue par la Confédération. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de la moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.
- 51.2 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec suspension des prestations jusqu'à 90 jours par année civile. Pendant la période de suspension (aussi en cas de démission du travailleur), l'employeur est tenu de verser 80% du salaire.<sup>24)</sup>
- 51.3 Le travailleur peut apporter lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance différentes (ex. certificat médical à partir du 1<sup>er</sup> jour de maladie ou certificat par médecin conseil) demeurent réservées. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance.

51.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

**Art. 52 Conditions d'assurance (Garanties)**

---

52.1 Les conditions prévoient:

- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le début de celle-ci à hauteur de 80% du salaire effectif (hors allocations et frais).
- b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies.
- c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail.
- d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins.
- e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum.
- f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique.
- g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence).
- h) L'ensemble du personnel assujetti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif.
- i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont un droit proportionnel à leur participation aux primes.

52.2 Les prestations, selon l'art. 52.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.

52.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant l'âge de 65 et 64 ans respectivement, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.

52.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

## **Art. 53 Assurance maladie de la branche professionnelle**

---

- 53.1 L'assurance doit être souscrite au près d'une caisse maladie reconnue par la Confédération et soumise à la LAM.
- 53.2 Il est conseillé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de l'«assurance maladie paritaire des branches de la technique des bâtiments PKG»\*.

\* CPA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Bâle, tél. +41 (0)800 955 955,  
pkg@sympany.ch, www.sympany.ch/business/pkg

## **Art. 54 Empêchement par accident**

---

- 54.1 En vertu de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), l'employeur est assuré contre les accidents professionnels et non-professionnels auprès de la Suva.<sup>36)</sup>
- 54.2 Exception faite des jours de carence, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.
- 54.3 En cas d'accident dont les conséquences sont couvertes par la Suva, le travailleur a droit, pour le jour de l'accident et les deux jours suivants à 80% du salaire ou du pourcentage correspondant aux prestations de la Suva.
- 54.4 L'assurance contre les accidents professionnels et non-professionnels expire après le 30<sup>ème</sup> jour suivant le jour d'expiration du droit à au moins un demi-salaire.<sup>37)</sup>
- 54.5 Lorsque l'assurance contre les accidents non professionnels prend fin, le travailleur a la possibilité de souscrire à ses frais une assurance par convention auprès de la Suva à compter de la fin de cette assurance pour un délai de 180 jours au maximum.<sup>37)</sup>

## **Art. 55 Assurance accidents professionnels, primes**

---

- 55.1 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la Suva.<sup>38)</sup>

**Art. 56 Assurance accidents non professionnels, primes**

---

- 56.1 Les primes pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.<sup>39)</sup>
- 56.2 L'employeur est tenu d'informer le travailleur en temps utile dès lors que l'obligation directe de paiement du salaire (selon l'art. 54.5 CCT) prend fin.

**Art. 57 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile**

---

- 57.1 Lorsque le travailleur accomplit le service militaire, civil ou de protection civile suisse obligatoire<sup>40)</sup> en temps de paix, il touche son salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises. Les dispositions suivantes s'appliquent:
- 57.2 Hauteur du versement du salaire:
- Pendant l'école de recrues (ER) en qualité de recrue
- |                                      |                |
|--------------------------------------|----------------|
| a) pour les recrues sans enfants     | 50% du salaire |
| b) pour les recrues avec des enfants | 80% du salaire |
- Pendant les autres périodes de service obligatoires jusqu'à 4 semaines par année civile
- |  |                 |
|--|-----------------|
|  | 100% du salaire |
|--|-----------------|
- Au-delà de cette période
- |   |                |
|---|----------------|
| c) pour les recrues sans enfants  | 80% du salaire |
| d) pour les recrues avec des enfants                                    | 80% du salaire |
| e) pour les volontaires service long, 80% du salaire pendant 300 jours. |                |
- 57.3 Les indemnités selon l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire ou de protection civile

**Art. 58 Chômage partiel**

---

- 58.1 La caisse de chômage de la partie des travailleurs doit être prise en compte en cas de chômage partiel.

## **Art. 59 Décès du travailleur**

---

- 59.1 Le contrat de travail prend fin au décès du travailleur.<sup>41)</sup> Toutefois, l'employeur doit payer un complément de salaire si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.<sup>42)</sup>
- 59.2 Le salaire doit être payé pendant un mois et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pendant deux mois à partir du jour du décès.<sup>42)</sup>

## **Art. 60 Décès de l'employeur**

---

- 60.1 Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.<sup>43)</sup>
- 60.2 Si le contrat du travail a principalement été conclu par égard pour la personnalité de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le travailleur peut cependant demander une indemnisation adéquate pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.<sup>44)</sup>

## **Art. 61 Prévoyance en faveur du personnel (2<sup>ème</sup> pilier)**

---

- 61.1 Les travailleurs doivent être assurés conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982. Les parties recommandent:

Spida, Fondation de prévoyance professionnelle, Bergstrasse 21,  
Case postale, 8044 Zurich



## **Résiliation**

- Art. 62 Résiliation en général
- Art. 63 Résiliation pendant la période d'essai
- Art. 64 Résiliation après la période d'essai
- Art. 65 Protection contre les licenciements
- Art. 66 Interdiction de résiliation pour l'employeur
- Art. 67 Interdiction de résiliation pour le travailleur
- Art. 68 Résiliation immédiate des rapports de travail
- Art. 69 Licenciement abusif
- Art. 70 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi
- Art. 71 Dispositions finales

## **Art. 62 Résiliation en général**

---

- 62.1 Si le contrat de travail n'a pas été signé pour une durée déterminée et si une telle durée limite ne ressort pas de la finalité annoncée du travail, chaque partie contractante peut le résilier.<sup>45)</sup>
- 62.2 Il n'est pas licite de fixer des délais de résiliation différents pour l'employeur et le travailleur. En cas d'accord contradictoire, le délai le plus long sera appliqué aux deux parties.<sup>46)</sup>
- 62.3 Le contrat de travail sera résilié par courrier recommandé pour la fin d'un mois. La partie qui résilie devra en indiquer la raison si l'autre partie le lui demande.  
Si la résiliation n'est pas effectuée par voie postale, le destinataire devra dans ce cas en accuser réception par écrit et y apposer sa signature.

## **Art. 63 Résiliation pendant la période d'essai**

---

- 63.1 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de sept jours. Est considéré comme période d'essai le premier mois d'un rapport de travail.<sup>47)</sup>
- 63.2 Des conventions différentes peuvent être prises par entente écrite. La période d'essai peut être prolongée à trois mois au maximum.<sup>48)</sup>
- 63.3 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.<sup>49)</sup>

## **Art. 64 Résiliation après la période d'essai**

---

- 64.1 Le rapport de travail peut être résilié à la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la neuvième année et de trois mois au-delà.<sup>50)</sup>
- 64.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit mais pas réduits à moins d'un mois.<sup>51)</sup>

- 64.3 Lorsque le rapport de travail est poursuivi après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de congé.

#### **Art. 65 Protection contre les licenciements**

---

- 65.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
  - b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
  - c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
  - d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
  - e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire militaire ou de protection, un service civil suisse ou une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.<sup>52)</sup>
- 65.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
  - b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, d'une institution de prévoyance du personnel, d'une commission paritaire professionnelle ou d'une délégation des négociations et que l'employeur ne peut pas prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- 65.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.<sup>54)</sup>
- 65.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.<sup>55)</sup>
- 65.5 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.<sup>56)</sup>

65.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.<sup>57)</sup>

#### **Art. 66 Interdiction de résiliation pour l'employeur**

---

66.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) Pendant que la partie adverse accomplit un service obligatoire militaire, de protection ou un service civil suisse, pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur et ce, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. A partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;
- c) Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement;
- d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.<sup>58)</sup>

66.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 66.1 CCT est nul. Si le licenciement a été prononcé avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.<sup>59)</sup>

66.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.<sup>60)</sup>

## **Art. 67 Interdiction de résiliation pour le travailleur**

---

- 67.1 Après la période d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336 alinéa 1 lit. a CO et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.<sup>61)</sup>
- 67.2 L'article 336c alinéas 2 et 3 CO est applicable par analogie.<sup>62)</sup>

## **Art. 68 Résiliation immédiate des rapports de travail**

---

- 68.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie sans délai doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.<sup>63)</sup>
- 68.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas à celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.<sup>64)</sup>
- 68.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.<sup>65)</sup>

## **Art. 69 Licenciement abusif**

---

- 69.1 Lorsque l'employeur licencie le travailleur immédiatement sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin jusqu'à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.<sup>66)</sup>
- 69.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu annuel auquel il a intentionnellement renoncé.<sup>67)</sup>
- 69.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne doit toutefois pas excéder six mois de salaire du travailleur.<sup>68)</sup>

**Art. 70 Non-entrée en service sans justification ou abandon de l'emploi**

---

- 70.1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.<sup>69)</sup>
- 70.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.<sup>70)</sup>
- 70.3 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.<sup>71)</sup>

**Art. 71 Dispositions finales**

---

**Garantie des acquis**

- 71.1 Les prestations supérieures de la part des employeurs ne doivent pas être réduites en raison de l'introduction de la présente CCT.

**Langues**

- 71.2 Cette convention collective et ses annexes sont publiées en français, en italien et en allemand. La version allemande fait foi en cas de problèmes de compréhension.

Berne, Zurich, décembre 2016

**Association des entreprises suisses d'isolation ISOLSUISSE pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et les incendies**

Le président  
Konrad Maurer

Le secrétaire  
Urs Hofstetter

**Syndicat Unia**

La présidente  
Vania Alleva

Le co-vice-président  
Aldo Ferrari

Responsable de branche  
Vincenzo Giovannelli

## Annexes

# Annexe 1

## Statuts de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation de la CCT

### Art. 1 **Nom et siège**

---

- 1.1 Une association selon les dispositions des articles 60 et suivants du code civil est constituée sous le nom de «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation» (CCT).
- 1.2 L'adresse de cette association est:  
Commission paritaire nationale  
de la branche suisse de l'isolation  
Weltpoststrasse 20  
Case postale 272  
3000 Berne 15  
www.cpn-isolation.ch  
isoliergewerbe@plk.ch

### Art. 2 **But/compétences**

---

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties contractantes de la CCT et l'exécution de la CCT de la branche suisse de l'isolation.
- 2.2 Les tâches de la CPN sont détaillées à l'art. 11 CCT. Les compétences correspondantes découlent directement de la CCT.
- 2.3 L'Association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'isolation a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution suivies des dispositions de la CCT et de la DFO.

### Art. 3 **Membres**

---

- 3.1 Sont membres de l'Association Commission paritaire de la branche suisse de l'isolation (CPN) des représentants des institutions:
  - a) ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie;
  - b) Syndicat Unia.

- 3.2 L'élection de ces représentants incombe aux organes compétents des parties signataires de la CCT.

#### **Art. 4      Organes**

---

- 4.1 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation comporte les organes suivants:
- a) L'Assemblée des délégués (Session de la commission paritaire nationale CPN);
  - b) Le comité directeur constitué de deux co-présidents (un représentant patronal et des travailleurs, d'ISOLSUISSE et du syndicat Unia respectivement) et du secrétaire de séance;
  - c) La commission de la CPN, composée d'un représentant patronal et d'un représentant des travailleurs d'ISOLSUISSE et du syndicat Unia;
  - d) L'organe de révision.

#### **Art. 5      Assemblée des délégués**

---

- 5.1 L'Assemblée des délégués constitue le plus haut organe de l'Association commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation (Session CPN).
- 5.2 L'Assemblée des délégués est constituée de: 4 délégués d'ISOLSUISSE et 4 délégués du syndicat Unia. Ces délégués sont désignés par les parties signataires de la CCT.
- 5.3 L'Assemblée des délégués se tient au moins une fois par an.
- 5.4 L'Assemblée des délégués (séance CPN) a les attributions suivantes:
- a) Définition et modification des statuts de l'association;
  - b) Décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association;
  - c) Election de la commission de la CPN, de la direction et des coprésidents;
  - d) Election de l'organe de révision;
  - e) Prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association;
  - f) Autorisation du budget de la CPN et des comptes de l'association;
  - g) Quitus à la caisse;
  - h) Exécution de la CCT et de la DFO conformément aux prescriptions et aux dispositions conventionnelles et légales.

- 5.5 En cas de besoin, des délégués supplémentaires des parties contractantes peuvent d'un commun accord être invités à participer aux séances à titre consultatif.

## Art. 6      **Comité**

- 6.1 Le comité est constitué des deux coprésidents élus parmi l'Assemblée des délégués et du rédacteur du procès-verbal.
- 6.2 Le co-président côté patronal est nommé par ISOLSUISSE et celui côté travailleurs par le syndicat Unia. Tous deux sont élus par l'assemblée des délégués.
- 6.3 C'est le/la secrétaire de l'Association Commission paritaire de la branche suisse de l'isolation (CPN) qui fait office de rédacteur du procès-verbal.
- 6.4 Compétences de la direction de la CPN:
- a) préparation des assemblées de la CPN;
  - b) évaluation et décision concernant les contrôles des registres de salaire et les contrôles de chantiers, ainsi que l'assujettissement d'un employeur à la CCT ou à sa DFO, compte tenu de l'art. 11.8 CCT, en cas de dépôt d'un recours contre la décision de la commission de la CPN;
  - c) toutes les autres questions administratives dont un autre organe n'est pas expressément chargé.

## Art. 7      **Commission**

- 7.1 La commission est constituée d'un représentant élu des employeurs et des salarié(e)s respectivement, élus au sein de l'assemblée des délégués.
- 7.2 Le représentant des employeurs est désigné par ISOLSUISSE et celui des salarié(e)s par le syndicat Unia.
- 7.3 Compétences de la commission de la CPN:
- a) décision concernant l'exécution des contrôles des registres de salaire, soit l'évaluation des résultats de contrôle ainsi que la décision de rétablissement de la conformité à la CCT;
- ainsi que
- b) assujettissement d'un employeur à la CCT ou à la DFO.

## **Art. 8      Organisation, mandat**

---

- 8.1 La Commission paritaire nationale CPN constitue l'assemblée des délégués de l'association (séance CPN). Elle se réunit à la demande d'au moins deux délégués et une assemblée des délégués (séance CPN) doit être convoquée en cas de nécessité. Lors de la convocation d'une assemblée des délégués qui doit s'effectuer par écrit avec indication de l'ordre du jour, il faut normalement prévoir un délai de huit jours. Un procès-verbal des délibérations sera établi et transmis aux parties contractantes pour information.
- 8.2 L'Assemblée des délégués (séance CPN) est en état de statuer lorsque au moins trois délégués des employeurs et trois délégués des travailleurs sont présents. Si la convention ne requiert pas expressément l'unanimité pour certaines décisions, elle décide à la majorité simple. Cependant, les décisions qui ne sont pas approuvées par la majorité des délégués présents sont nulles. Les assemblées des délégués (séances CPN) de la CPN sont dirigées par alternance par les deux co-présidents. Le co-président dirigeant la séance n'a pas de voix prépondérante.
- 8.3 L'Assemblée des délégués (séance CPN) peut, en accord avec les parties contractantes, convoquer les membres des commissions paritaires locales, cantonales et régionales pour des conférences nationales et organiser conjointement des manifestations des parties contractantes.
- 8.4 L'Assemblée des délégués (séance CPN) ou une délégation de celle-ci peut aussi rencontrer les commissions équivalentes d'autres organisations pour traiter certaines questions ou certains problèmes.

## **Art. 9      Organe de révision**

---

- 9.1 L'organe de révision est chargé de vérifier les comptes annuels de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation (CPN).
- 9.2 C'est une fiduciaire indépendante des parties de la CCT qui fera office d'organe de révision.
- 9.3 L'organe de révision rédige un rapport de la révision des comptes pour l'assemblée des délégués.

## **Art. 10 Finances/contributions**

---

- 10.1 L'Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse de l'isolation (CPN) se finance par:
- a) Les recettes de contributions aux frais d'exécution, contributions de formation et contributions de base selon la CCT;
  - b) Les redevances sur les contrats d'adhésion;
  - c) Le produit des intérêts;
  - d) D'autres recettes.
- 10.2 Les cotisations/recettes se fondent juridiquement sur la CCT.

## **Art. 11 Responsabilité**

---

- 11.1 La responsabilité de l'Association Commission paritaire de la branche suisse de l'isolation (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.
- 11.2 Toute responsabilité personnelle des membres ou promoteurs de l'association est explicitement exclue.

## **Art. 12 Dissolution**

---

- 12.1 L'Assemblée des délégués (séance CPN) de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. Elle a aussi besoin de l'accord des parties de la CCT.
- 12.2 Les éventuels actifs sont partagés par moitié entre les membres.
- 12.3 Les présents statuts ont été adaptés au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et remplacent ceux du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Zurich, Berne, novembre 2013

## **Les parties contractantes**

### **L'Association Commission paritaire nationale de branche suisse de l'isolation CPN**

Le co-président  
côté patronal  
R. Glauser

Le co-président  
côté travailleurs  
R. Frehner

### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du comité  
directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

## Annexe 2

### Règlement relatif au financement de tâches particulières selon les art. 18 et 22 CCT

#### Art. 1 **Fonds à produire**

---

- 1.1 L'Association commission paritaire nationale détermine le montant total des fonds à produire pour accomplir les tâches et missions prévues par la CCT.
- 1.2 Le montant total des dépenses doit tenir compte des recettes/produits prévisibles selon l'art. 22 CCT.

#### Art. 2 **Emploi des fonds**

---

- 2.1 Les fonds doivent être employés aux fins suivantes:
  - a) Couverture des frais administratifs de la CPN;
  - b) Exécution de la CCT et couverture des charges liées;
  - c) Contributions dans le domaine de la formation continue;
  - d) Mesures dans le domaine de la sécurité du travail et de la protection de la santé;
  - e) Impression et envoi des CCT;
  - f) Garantir les frais en liaison avec l'information CCT/DFO;
  - g) Couverture des frais dans le cadre de la formation des apprentis;
  - h) Garantie des remboursements aux employeurs organisés et aux travailleurs syndiqués.
- 2.2 Dans un souci d'efficacité, les tâches selon l'art. 2.1. lettres a) à h) de l'annexe 2 CCT peuvent être déléguées aux parties contractantes et indemnisées. Les charges qui en résultent devront être justifiées.

#### Art. 3 **Validité**

---

- 3.1 Le présent règlement (annexe 2 CCT) fait partie intégrante de la CCT et de l'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation.

Zurich, Berne, novembre 2013

## **Les parties contractantes**

### **L'Association Commission paritaire nationale de branche suisse de l'isolation CPN**

Le co-président  
côté patronal  
R. Glauser

Le co-président  
côté travailleurs  
R. Frehner

### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du comité  
directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

## Annexe 3

### Règlement relatif à la contribution aux frais d'exécution, à la contribution de base et à la contribution de formation, conformément à l'article 22 de la CCT

#### Art. 1 **Principe**

---

- 1.1 Le montant des contributions pour les travailleurs et les employeurs est fixé conformément aux dispositions de l'article 22.1 lettres a), b) et c) de la CCT.
- 1.2 La responsabilité de l'employeur est engagée pour les contributions aux frais d'exécution, de base et de formation selon l'art. 22.1 lettres a), b) et c) non déduites ou non déduites de façon réglementaire. Le travailleur ne doit en être lésé d'aucune manière.

#### Art. 2 **Contributions des travailleurs**

---

- 2.1 La cotisation des travailleurs soumis est déduite mensuellement du salaire et cette déduction est mentionnée sur le décompte de salaire.
- 2.2 Les employeurs non-membres d'ISOLSUISSE ayant signé un contrat d'adhésion selon l'article 8 de la CCT et ceux soumis à la décision d'extension/DFO selon l'article 20 CCT sont également tenus de déduire la contribution aux frais d'exécution et de formation du salaire de leurs travailleurs.
- 2.3 Les contributions aux frais d'exécution et de formation selon l'art. 22.1 lettres a) et b) déduites par l'employeur doivent être versées à la CPN selon les directives de sa caisse.

#### Art. 3 **Reçus de cotisations**

---

- 3.1 Le travailleur remet à tous les travailleurs concernés un reçu/une quittance des contributions versées selon l'art. 22 CCT en fin d'année ou à la fin des rapports de travail.
- 3.2 Des formulaires de quittance officiels peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CPN, Weltpoststrasse 20, case postale 272, 3000 Berne 15.

#### **Art. 4 Remboursement des contributions**

---

- 4.1 Les travailleurs membres du syndicat signataire de la convention se voient rembourser les contributions aux frais d'exécution et de formation selon l'art. 22.1 lettres a) et b) CCT par celui-ci sur présentation du reçu en vertu de l'article 22.2 CCT.
- 4.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin juin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

#### **Art. 5 Contributions des employeurs**

---

- 5.1 Les contributions patronales mentionnées à l'article 1 du présent règlement doivent également être virées selon les indications fournies par la caisse.
- 5.2 Les employeurs non-membres d'ISOLSUISSE ayant signé un contrat d'adhésion selon l'article 8 de la CCT et ceux soumis à la décision d'extension selon l'article 20 sont également tenus de verser la contribution aux frais d'exécution, la contribution de base et les contributions de formation selon l'article 22.1 lettres a), b) et c) de la CCT.
- 5.3 Lorsqu'un employeur mentionné à l'article 5.2 de ce règlement estime ne pas devoir verser ses propres contributions dues et celles de ses travailleurs au secrétariat de la CPN, il doit soumettre une demande écrite à la CPN.
- 5.4 Les membres d'ISOLSUISSE doivent, quant à eux, s'en tenir à la première disposition de l'article 22.2 de la CCT.

#### **Art. 6 Organes exécutants**

---

- 6.1 Les contributions sont en général encaissées par la caisse de la CPN.
- 6.2 Les tâches suivantes sont confiées à la CPN en relation avec les contributions aux frais d'exécution, de base et de formation:
  - a) Approuver les comptes annuels et le bilan de la CPN en prenant connaissance du rapport de contrôle;
  - b) Ordonner des contrôles quant à l'application correcte des articles 18 et 22 de la CCT

- c) Examiner des demandes et de proposer directement des modifications du mode de répartition des fonds disponibles.
- 6.3 Une fiduciaire indépendante fait office d'organe de contrôle. Elle a les tâches suivantes:
- a) Contrôler les décomptes, les comptes annuels et le bilan de la CPN;
  - b) Etablir un rapport de contrôle et le transmettre à la CPN;
  - c) Vérifier en collaboration avec l'organe d'encaissement l'exécution correcte des dispositions en matière de contributions aux frais d'exécution, de base et de formation selon l'art. 22 CCT.

#### **Art. 7      Application**

---

- 7.1 En sa qualité d'office d'encaissement des contributions aux frais d'exécution, de base et de formation, la caisse de la CPN s'efforce conjointement avec les parties contractantes de faire appliquer l'obligation de versement des contributions, conformément aux articles 18 et 22 de la CCT et aux règlements (annexes 2 et 3 de la CCT). Elle informera régulièrement la CPN des éventuels problèmes!
- 7.2 Les parties contractantes reconnaissent la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue aux articles 9 et 12 de la CCT pour le règlement des divergences éventuelles.

#### **Art. 8      Validité**

---

- 8.1 Ce règlement fait partie intégrante de la CCT et a été renouvelé au 1.1.2014. Il remplace celui du 1.1.2008.

Zurich, Berne, novembre 2013

## **Les parties contractantes**

### **L'Association Commission paritaire nationale de branche suisse de l'isolation CPN**

Le co-président  
côté patronal  
R. Glauser

Le co-président  
côté travailleurs  
R. Frehner

### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du comité  
directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

# Annexe 4

822.14

## **Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)**

du 17 décembre 1993 (Etat le 1<sup>er</sup> janvier 2011)

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,  
vu l'art. 34<sup>ter</sup>, al. 1, let. b, de la constitution fédérale<sup>1</sup>;  
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993<sup>2</sup>,  
arrête:*

### **Section 1 Dispositions générales**

#### **Art. 1** Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

#### **Art. 2** Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

#### **Art. 3** Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

#### **Art. 4** Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

<sup>1</sup> [RS 1 3]

<sup>2</sup> FF 1993 I 757

## Section 2 Représentation des travailleurs

### Art. 5 Election initiale

<sup>1</sup> Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

<sup>2</sup> L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

<sup>3</sup> L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

### Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

### Art. 7 Nombre de représentants

<sup>1</sup> Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

<sup>2</sup> La représentation compte trois membres au moins.

### Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

## Section 3 Droits de participation

### Art. 9 Droit à l'information

<sup>1</sup> La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

### Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.<sup>3</sup> sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>4</sup> et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>5</sup>;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations<sup>6</sup>;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.<sup>7</sup> l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

## Section 4 Collaboration

### Art. 11 Principe

<sup>1</sup> La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

<sup>2</sup> L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

### Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

<sup>1</sup> L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

<sup>2</sup> Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

### Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

<sup>3</sup> Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2000 (RO **2000** 1569; FF **1998** 1128).

<sup>4</sup> RS **832.20**

<sup>5</sup> RS **822.11**

<sup>6</sup> RS **220**

<sup>7</sup> Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1<sup>re</sup> révision LPP), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004 (RO **2004** 1677; FF **2000** 2495).

**Art. 14** Devoir de discrétion

<sup>1</sup> Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

<sup>2</sup> L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

<sup>3</sup> Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

<sup>4</sup> Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

<sup>5</sup> Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

**Section 5 Organisation et procédure judiciaire****Art. 15**

<sup>1</sup> Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

<sup>2</sup> Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

<sup>3</sup> ...<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Abrogé par le ch. II 27 de l'annexe 1 au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

## **Section 6    Dispositions finales**

### **Art. 16**

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> mai 1994<sup>9</sup>

<sup>9</sup>    ACF du 8 avril 1994

## Annexe 5

### Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social

#### Art. 333

---

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.<sup>1)</sup>
- 1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.<sup>2)</sup>

#### Art. 333a)<sup>2)</sup>

---

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:
  - a) le motif du transfert;
  - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

#### Art. 335d)<sup>2)</sup>

---

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

---

<sup>1)</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

<sup>2)</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2. de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)<sup>1)</sup>

---

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.<sup>2)</sup>

Art. 335f)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
  - a) les motifs du licenciement collectif;
  - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
  - c) le nombre des travailleurs habituellement employés;
  - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à

---

<sup>1)</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

<sup>2)</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

#### Art. 335h)<sup>1)</sup>

---

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

#### Art. 335i)<sup>1)</sup>

---

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs de négocier en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
  - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
  - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie:
  - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
  - b) avec la représentation des travailleurs;
  - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts

---

<sup>1)</sup> Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j<sup>1)</sup>

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.
- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k<sup>1)</sup>

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, 2e al., let. c) et 3e al.

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:  
c)<sup>2)</sup> sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.<sup>2)</sup>

Art. 336a, 3e al.

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

<sup>2)</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

## Annexe 6

### Règlement type pour les représentations du personnel.

#### Art. 1 **Principe**

---

- 1.1 Le règlement ci-après se fonde sur l'article 16 de la CCT ainsi que sur la Loi sur la participation du 17 décembre 1993 (annexe 4 CCT).
- 1.2 Les termes utilisés dans ce règlement s'appliquent toujours aux deux sexes.

#### Art. 2 **But**

---

- 2.1 Les objectifs de ce règlement sont les suivants:
  1. Représenter et défendre les intérêts des collaborateurs ainsi que de l'entreprise;
  2. Favoriser une bonne entente et une bonne coopération entre les salariés, la direction et les parties contractantes dans les entreprises;
  3. Renforcer la confiance mutuelle pour créer une bonne ambiance dans l'entreprise;
  4. Promouvoir l'intérêt pour le travail et la compétitivité de l'entreprise;
  5. Information mutuelle et coopération.

#### Art. 3 **Champ d'application**

---

- 3.1 La CE soutient tous les travailleurs de l'entreprise soumis à la CCT.
- 3.2 Le champ d'application peut être étendu à d'autres départements ou à l'ensemble de l'entreprise.

#### Art. 4 **Tâches et attributions**

---

- 4.1 Application de la CCT  
La CE surveille l'application de la CCT dans l'entreprise et s'engage en faveur des objectifs cités à l'article 2 de ce règlement.

- 4.2 Préoccupations générales des travailleurs  
La commission d'entreprise enregistre les revendications générales des travailleurs et les défend auprès de la direction de l'entreprise dès lors qu'elle juge opportun de leur donner suite et qu'elles ne peuvent être traitées par la voie de service.
- 4.3 Préoccupations personnelles des travailleurs  
Chaque travailleur peut, s'il le désire, se faire assister par un membre de la commission d'entreprise pour les demandes personnelles traitées par la voie de service.

## **Art. 5 Définition des droits de participation**

---

- 5.1 Droit à l'information
- 5.1.1 La direction informe la CE sur les éléments définis au points 6 sous droit à l'information.
- 5.1.2 En temps normal, l'information doit intervenir au moins deux fois par an. La CE doit être informée dans l'intervalle lors d'événements particuliers.
- 5.1.3 La CE doit être informée le plus rapidement possible de toutes les décisions relatives à l'entreprise la concernant, notamment celles entraînant des transformations à caractère économique, structurel ou technique.
- 5.1.4 La CP obtient de la direction les informations importantes pour son activité. Pour les questions touchant à la CCT il faut au préalable informer les parties contractantes.
- 5.1.5 La direction doit se prononcer sur les questions posées dans la CE. La CE a un droit de regard sur les documents selon l'article 6 du règlement qui sont nécessaires à l'exercice de son activité.
- 5.1.6 La CE peut communiquer les informations non classées confidentielles au personnel.  
Les informations classées confidentielles sont traitées en tant que telles par les deux parties.
- 5.2 Droit de parole/de proposition
- 5.2.1 La CE a le droit de prendre position et de soumettre des propositions à la direction sur les éléments présentés à l'article 6 de ce règlement sous droits de parole et de proposition.
- Les avis et propositions doivent être formulés par écrit et motivés.
  - Le délai pour se prononcer ainsi que pour le traitement des propositions doit être tenable et adapté à l'affaire.
- 5.2.2 La CE a un droit de parole à la séance de direction correspondante.

5.2.3 Les rejets de propositions doivent être motivés par la direction.

### 5.3 Droit de participation

5.3.1 La CE a un droit de participation sur les points fixés à l'article 6 du présent règlement sous Droits de participation.

La CE participe à l'élaboration des décisions et à l'exécution des mesures décidées en commun.

5.3.2 Ces questions sont tranchées par la direction et la CE en séance commune. La direction et la CE ont l'égalité des votes (nombre de voix paritaire).

5.3.3 Les décisions sont prises à la majorité.

5.3.4 Dans l'impossibilité de prendre une décision après deux votes en l'espace de 10 jours, après deux séances avec égalité des voix, la proposition peut à la demande de la CE ou de la direction être portée devant la commission paritaire nationale selon l'art. 11 dans un délai de 30 jours suivant le vote. Dans l'impossibilité de s'entendre on appliquera la procédure de conciliation et d'arbitrage selon les art. 9 et 12 CCT.

## Art. 6 Droits de participation et leur application

### 6.1 Droits de participation en entreprise

Les lois d'application suivantes découlent des droits de participation présentés à l'article 5.

Légende X = Droit à l'information

p = Droit de parole et de proposition

P = Droit de participation

6.1.1 Objectifs et principes directeurs de l'entreprise	P
6.1.2 Modifications structurelles de l'entreprise	X
6.1.3 Planification d'investissements et de produits	X
6.1.4 Directives pour l'évolution à moyen terme de l'effectif	p
6.1.5 Objectifs annuels et comptes de résultat (budget)	X
6.2 Marche des affaires et information économique	
6.2.1 Entrée de commandes, charge de travail, situation du marché	X
6.2.2 Comptes de résultats annuels	X
6.2.3 Chiffres indices semestriels si disponibles	X
6.2.4 Décisions et mesures (p. ex. Chômage partiel, licenciements, etc.) en cas d'effondrement du chiffre d'affaires et de l'emploi pour des motifs économiques et structurels en tenant compte des principes directeurs et des possibilités financières de l'entreprise.	P

	(mesures sociales en cas de chômage partiel, structurel ou technologique et en cas de fermetures d'entreprises ou de divisions).	
6.2.5	Nouveaux postes de travail, suppression des postes de travail existants	p
6.3	Politique du personnel et sociale	
6.3.1	Caisse de pension, assurance vieillesse	p
6.3.2	Fondation de prévoyance (prévoyance professionnelle)	p
6.3.3	Assurance maladie	p
6.3.4	Aide sociale matérielle	p
6.3.5	Système de salaires (questions salariales et systèmes de rémunération)	p
6.3.6	Système d'évaluation des postes de travail	p
6.3.7	Système de gratification, de participation aux résultats et de primes	p
6.3.8	Système de qualification (système d'évaluation du personnel)	p
6.3.9	Compensation du renchérissement, fixation sur la base de la CCT	p
6.3.10	Licenciements	p
6.3.11	Licenciements collectifs	p
6.3.12	Système de promotion	p
6.3.13	Règlements du temps de travail, du temps anticipé, des jours chômés (aménagement du temps de travail, anticipation ou rattrapages de temps perdu)	p
6.3.14	Règlement des vacances et des congés non payés (plan général des vacances, règlement des congés)	p
6.3.15	Pause	p
6.3.16	Règlement des heures supplémentaires	p
6.3.17	Règlement des frais	p
6.3.18	Mutation interne	X
6.3.19	Cadeaux pour l'ancienneté	p
6.3.20	Préparation et encadrement des retraités	p
6.3.21	Fête d'entreprise, excursion	p
6.3.22	Restaurant d'entreprise, snacks	p
6.4	Structure de l'entreprise	
6.4.1	Nominations internes de chefs de secteur, de division, de team	X
6.4.2	Embauche de chefs de secteur, de division, de team	X
6.4.3	Répartition des secteurs des contremaîtres / divisions	p
6.4.4	Organigramme, plan de structure	p
6.4.4	Cahier des charges, description de fonction	p

6.5	Formation du personnel	
6.5.1	Formation et perfectionnement des apprentis	P
6.5.2	Formation et perfectionnement du personnel (concept) (questions de formation professionnelle continue)	P
6.6	Vivre et participer au lieu de travail	
6.6.1	Aménagement du poste de travail	P
6.6.2	Règlement du droit à la parole pour l'acquisition d'outils et de machines dans le secteur de la production.	P
6.6.3	Conséquences personnelles lors des mesures de rationalisation	P
6.6.4	Mesures de prévention des accidents (Prévention des accidents, des maladies professionnelles, etc. équipements de sécurité)	P
6.6.5	Problèmes de chauffage, de ventilation, de saleté et de bruit	P
6.6.6	Installation d'équipements hygiéniques, vestiaires (santé et hygiène)	P
6.6.7	Organisation du service des propositions	P
6.6.8	Règlement des allocations	X

## Art. 7      **Collaboration entre la CE et les travailleurs**

- 7.1 **Contacts**  
La CE entretiendra des contacts suffisants avec les travailleurs qu'elle représente pour se forger son opinion.
- 7.2 **Devoir d'information envers les travailleurs**  
La CE informe périodiquement les travailleurs qu'elle représente sur les différentes activités. Elle veille à transmettre les informations qu'elle reçoit de la direction si celles-ci ne sont pas classées confidentielles.
- 7.3 **Assemblée du personnel**  
Les assemblées du personnel se tiendront en règle générale pendant les heures de travail. La direction y est invitée et peut y présenter son point de vue. Les parties contractantes de part et d'autre peuvent y assister à titre consultatif.

## **Art. 8      Collaboration entre CE et direction**

---

- 8.1 **Partenaires de négociation**  
C'est la direction de l'entreprise qui tient lieu d'interlocuteur à la commission d'entreprise. Elle peut se faire représenter par des personnes compétentes.
- 8.2 **Soutien de la CE**  
La direction soutient la CE dans son activité. Elle met à sa disposition des locaux, des outils et des prestations administratives suffisants.
- 8.3 **Réunions communes**  
Des séances communes ont lieu au moins une fois par an pour traiter les affaires ordinaires. Des séances supplémentaires peuvent être organisées à la demande de la direction ou de la commission d'entreprise. La direction et la commission d'entreprise sont tenues d'élaborer un ordre du jour pour les séances de ce type.
- 8.4 **Procès-verbal**  
Les décisions importantes devront faire l'objet d'un procès-verbal.
- 8.5 **Calendrier des séances**  
Les séances communes se tiendront en règle générale pendant les heures de travail. Dans ce cas, l'entreprise prend à sa charge le paiement du salaire.

## **Art. 9      Structure de la CE**

---

- 9.1 **Composition de la CE**  
La CE compte au moins 3 membres et un suppléant. Le nombre des membres réguliers de la CE et des suppléants peut être augmenté en fonction de la taille de l'entreprise. La CE se constitue elle-même.
- 9.2 **Droit de vote et éligibilité**  
Sont éligibles et ont droit de vote les travailleurs soumis conformément au champ d'application dans la mesure où ils travaillent depuis au moins un an dans l'entreprise.
- 9.3 **Mandat**  
Les membres de la CE sont élus pour un mandat de 3 ans. L'éligibilité est limitée à trois mandats.

## **Art. 10      Organisation de l'élection de la CE**

---

### **10.1. Préparation du scrutin**

La CE et la direction mettent sur pied une commission électorale paritaire pour la préparation et l'exécution du scrutin.

### **10.2 Appel à candidats**

La commission électorale publie l'appel à candidats en temps utile avant la date du scrutin. Les propositions de candidature sont à soumettre au plus tôt à la commission électorale. Le scrutin s'effectue par vote à bulletin secret.

### **10.3 Résultats du scrutin**

Lors du scrutin, le premier tour se décide d'après la majorité absolue des suffrages exprimés et le deuxième tour à la majorité relative.

## **Art. 11      Position des membres de la CE**

---

11.1 Les membres de la CE sont investis d'un mandat de confiance et sont astreints à un comportement selon les règles de la bonne foi.

11.2 Les membres de la CE sont tenus au secret envers les personnes extérieures à l'entreprise sur les questions intéressant celle-ci dont ils ont connaissance en cette qualité. Cette obligation de secret subsiste même après la fin du mandat.

11.3 Les membres de la CE ne doivent pas subir d'inconvénients en raison de leur activité réglementaire dans le cadre de la CCT.

11.4 Dans le cadre de la coopération, la CPN recommande un programme de formation pour la formation continue des membres de la CE.

11.5 Les membres de la CE et leurs suppléants bénéficient, pour les événements selon l'article 11.4 de ce règlement, des congés payés par an selon l'art. 27 CCT.

11.6 Les séances de la CE se tiendront en règle générale aux heures creuses pendant les heures de travail. Dans ce cas, l'entreprise prend à sa charge le paiement du salaire.

11.7 Les parties contractantes peuvent être invitées aux séances à la demande de la CE.

## **Art. 12 Procédure en cas de divergences**

---

- 12.1 Dans le cas de divergences entre la CE et la direction concernant l'interprétation de la CCT ou de ce règlement de CE, chacune des parties, direction et CE, peut saisir la CPN en vertu de l'article 9.4.

## **Art. 13 Dispositions finales**

---

- 13.1 Ce règlement type a été adopté lors de la séance de la CPN du 23 avril 2002 et son application est recommandée dans les entreprises.

Zurich, Berne, novembre 2013

### **Les parties contractantes**

#### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du comité  
directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

# Annexe 7

## Accord concernant les apprentis

### Art. 1 **Principe**

---

- 1.1 Les parties contractantes reconnaissent le système suisse de formation professionnelle.
- 1.2 Les parties contractantes s'engagent pour la sauvegarde et la valorisation de l'apprentissage professionnel ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle
- 1.3 Les parties de la CCT concluent ainsi l'accord suivant qui fait partie intégrante des contrats d'apprentissage.

### Art. 2 **Bases légales**

---

- 2.1 Les contrats d'apprentissages sont régis par le contrat d'apprentissage conformément à la Loi sur la formation professionnelle.
- 2.2 En vertu de l'art. 3.3.1 CCT, le contrat d'apprentissage n'est pas soumis à celle-ci.
- 2.3 L'association patronale signataire usera de son influence sur ses entreprises membres pour qu'elles respectent ces dispositions.

### Art. 3 **Dispositions minimales**

---

- 3.1 Les articles suivants de la CCT sont obligatoirement appliqués au contrat et aux rapports d'apprentissage:

Art. 22 Contribution de formation

Art. 28 Durée du travail

Art. 29 Observation de la durée du travail

Art. 32/33 Vacances

- Art. 34 Jours fériés
- Art. 38 Indemnisation des absences
- Art. 42 Indemnité de fin d'année (13<sup>ème</sup> mois de salaire)
- Art. 46 Suppléments pour travaux externes
- Art. 47 Allocations pour l'utilisation d'un véhicule privé

3.2 En vertu de l'art. 41 CCT, les parties contractantes publient les indemnités d'apprentissage recommandées par ISOLSUISSE.

#### Art. 4 Obligation de la partie des travailleurs

4.1 L'association des travailleurs signataire s'engage envers l'association patronale signataire à approuver les contributions pour la réalisation des cours d'introduction aux frais du fonds paritaire.

#### Art. 5 Conciliation de divergences

5.1 L'art. 9 CCT sera appliqué pour régler les divergences et litiges résultant de cet accord.

Zurich, Berne, novembre 2013

#### **Les parties contractantes**

#### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du comité directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

## Annexe 8.1

### Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation

du 15 avril 2014

---

*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 travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

#### **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation, conclue novembre 2013, est étendu.

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons de Genève, Vaud et Valais.

<sup>2</sup> Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs dans les entreprises qui exécutent les travaux suivants dans les domaines de la chaleur, du froid, de l'acoustique de la prévention passive des incendies:

- isolation thermique ou phonique des conduites, de la robinetterie, d'appareils et de canaux dans l'industrie et le domaine de la technique de l'habitat en construction conventionnelle et modulaire;
- construction et installation de chambres froide et frigorifiques, comprenant le montage des portes et barrières adaptées; protection contre la surgélation, compensation de pression;
- montage d'équipements antibruit dans le domaine de la technique d'industrie et de l'habitat;
- réalisation de mesures de protection-incendie passives de toutes sortes, telles que isolations de murs et de plafonds ainsi que de structures métalliques de toutes natures de même que montage de portes coupe-feu.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

Pour les apprentis, sont applicables les art. 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 de la CCT.

Sont exclus:

- a. les membres de la famille du chef d'entreprise;
- b. le personnel commercial;
- c. les travailleurs affectés principalement à des activités de planification technique, d'étude de projet ou de calcul.

<sup>3</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 22). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, 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. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### **Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention de travail pour le secteur suisse de l'isolation.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 5**

<sup>1</sup> Les arrêtes du Conseil fédéral du 4 mars 2008, du 16 février 2009, du 26 février 2010, du 10 janvier 2011, du 25 février 2011, du 6 février 2012, du 13 décembre 2012 et du 26 février 2013<sup>4</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation sont abrogés.

<sup>2</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 et a effet jusqu'au 30 juin 2017.

15 avril 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

<sup>4</sup> FF **2008** 1913, **2009** 831, **2010** 1585, **2011** 1297 2373, **2012** 1319 9019, **2013** 2019

## **Convention collective de travail**

conclue novembre 2013

entre l'ISOLSUISSE, Association suisse des maisons d'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie,  
*d'une part*

et  
le Syndicat Unia,  
*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 9** Divergences d'opinion/procédure de médiation

9.1 En cas de divergences ou de litiges ... à l'intérieur d'une entreprise, toutes les parties prenantes s'engagent à respecter la paix sociale, à éviter les polémiques publiques et à se soumettre à la procédure de médiation suivante.

9.4 Au sein d'une entreprise  
Les éventuels litiges/divergences collectifs survenant dans une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission paritaire. Dans l'impossibilité de s'entendre, l'affaire peut être transmise à la Commission paritaire nationale dans un délai de 30 jours maximum suivant le constat de l'échec. ...

#### **Art. 10** Commission paritaire (CP)

10.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:

- b) Assurer la facturation (c.-à-d. l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution, de formation et de base selon les directives de la CPN;
- e) Exécuter les contrôles de chantier avec rédaction du rapport de contrôle selon les directives de la CPN conformément à l'art. 11.5 let. a) CCT;
- f) Assurer l'exécution de la CCT selon les directives de la Commission paritaire nationale;
- g) Formuler les demandes à la CPN concernant l'exécution des contrôles des registres de salaire;
- h) Encourager la formation continue;
- i) Appliquer les mesures en faveur de la sécurité du travail.

**Art. 11** Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'isolation (CPN)

- 11.1 Les parties garantissent une exécution conséquente de la CCT au sens de l'art. 357b CO. Pour l'exécution de la CCT il est constitué une «Commission paritaire nationale de la branche de l'isolation» (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 et suiv. du Code civil dont le siège se trouve à Berne.
- 11.5 Compétences de la CPN:
- a) Application et exécution de la présente CCT (en particulier contrôles de chantiers et de la comptabilité salariale et sanction des infractions à la CCT);
  - e) Encouragement de la formation continue;
  - f) Prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT. La CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
  - h) Choix des organes d'encaissement pour les contributions aux frais d'exécution, de base et de formations selon l'art. 22 CCT;
  - k) Fixation et encaissement des frais de contrôle, des frais de procédure ... et des amendes conventionnelles.
- 11.6 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT chez les employeurs ou de faire exécuter ces contrôles par des tiers.

**Art. 13** Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles

- 13.1 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou la CP vérifie le respect des dispositions de la présente CCT et de l'extension/DFO chez les employeurs. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle dès la première demande; en cas de besoin, d'autres documents nécessaires doivent être présentés de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne particulièrement: des registres du personnel, des décomptes de salaire et d'heures de travail, etc.
- 13.3 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. Lorsqu'ils révèlent des irrégularités, l'entreprise doit dans tous les cas payer les frais énoncés ci-après comme suit:
- a) les frais de contrôle de comptabilité salariale engendrés;
  - b) les frais de procédure d'au moins 500 francs;
  - c) une amende conventionnelle dont le montant est déterminé selon les critères suivants:
    - montant des régularisations aux travailleurs selon rapport de contrôle de la comptabilité salariale;
    - évaluation des manquements non pécuniaires à la CCT (travail au noir, etc.);

- première infraction à la CCT ou récidive et gravité;
- volonté de l'entreprise de se remettre en conformité avec la CCT dans un esprit de coopération.

13.5 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte de la CPN.

**Art. 14** Infractions des employeurs

14.1 L'organe de contrôle intime aux employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer la régularisation nécessaire. Ils se voient en outre infliger le paiement des frais selon l'art. 13.3 let. a), b) et c) CCT.

14.3 Les frais fixés par la CPN en vertu de l'art. 13.3 let. a), b) et c) CCT sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

**Art. 15** Infractions des travailleurs

15.1 Les travailleurs qui ont enfreint les dispositions de la CCT sont passibles d'une amende conventionnelle de 5000 francs au maximum, frais de procédure en sus.

15.3 La CPN est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.

15.4 Les amendes conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte de la CPN.

**Art. 16** Participation au sein de l'entreprise/commission d'entreprise

16.1 Une commission d'entreprise (CE) à élire par les personnes soumises à la CCT peut être instituée dans l'entreprise à la demande du personnel. ...

16.3 Les éventuelles divergences peuvent de part et d'autre être soumises à la commission paritaire en vertu de l'art. 9 CCT.

**Art. 19** Compte épargne pour retraite anticipée

19.1 Les employeurs sont tenus de verser les contributions d'épargne formulées à l'art. 37 CCT sur les comptes épargne individuels auprès de Spida Assurances sociales à Zurich, l'assureur désigné par les parties contractantes.

19.2 Ces comptes épargne individuels sont prévus pour les buts énoncés à l'art. 37 CCT. Ils sont alimentés par des contributions obligatoires des employeurs et des travailleurs ainsi que par des versements individuels des travailleurs.

**Art. 22** Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation

22.1 Tous les employeurs et travailleurs ainsi que les apprentis versent les contributions suivantes:

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois et
- une contribution de formation de 15 francs par mois.

Total, 35 francs par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des apprentis

Tous les apprentis versent

- une contribution de formation de 10 francs par mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel de l'apprenti et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

c) Contributions des employeurs

Tous les employeurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois par travailleur.
- une contribution de formation de 15 francs par mois par travailleur.

Total, 35 francs par mois

- une contribution de base forfaitaire de 240 francs par an soit 20 francs par mois. Les mois entamés seront considérés comme des mois complets.

Ces montants ainsi que les montants déduits des salaires des travailleurs doivent être virés périodiquement sur le compte de la Commission paritaire nationale selon les directives de celle-ci.

22.3 Les employeurs confirment par écrit le montant total des contributions déduites selon l'art. 22.1 let. a) et b) CCT aux travailleurs et apprentis.

22.4 Conformément à l'art. 10.2 let. b), la Commission paritaire nationale (CPN) peut, pour des raisons administratives, confier le prélèvement des contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) à différentes commissions paritaires. ...

22.7 Les contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) CCT sont perçues aux fins suivantes:

- a) Couverture des frais administratifs de la CPN;
- b) Exécution de la CCT et couverture des charges liées;
- c) Contributions dans le domaine de la formation continue;
- d) Mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;
- e) Impression et envoi des CCT ainsi que des annexes;

- f) Garantie des frais en liaison avec l'information CCT/DFO;
  - g) Couverture des frais dans le cadre de la formation des apprentis.
- 22.8 Les éventuels excédents des caisses de la Commission paritaire nationale peuvent uniquement être utilisés pour les institutions de formation continue des fédérations signataires ainsi qu'à des fins sociales, même après l'expiration de la force obligatoire de la CCT.
- 22.10 La responsabilité de l'employeur est engagée pour les contributions selon l'art. 22.1 let. a), b) et c) non déduites ou non déduites de façon réglementaire. Le travailleur ou l'apprenti ne doit en être lésé d'aucune manière.

## **Art. 23** Sûretés

### 23.1. Principe

Afin de garantir les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail de la commission paritaire nationale (appelée ci-après CPN) chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ d'application de la convention collective dans la branche suisse de l'isolation, conformément à l'art. 3 CCT<sup>5</sup>, doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10'000 francs ou du montant équivalent en Euros.

- 23.2. La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'encaissement par la CPN et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPN sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.

### 23.3 Montant de la caution

Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2000 francs et jusqu'à 20'000 francs par année calendaire, la caution due est de 5000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20'000 francs, la caution de 10'000 francs est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPN lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs.

<sup>5</sup> Il s'agit de l'art. 2 du présent arrêté du Conseil fédéral (champ d'application).

Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
Fr. 1.–	Fr. 2 000.–	Pas de caution obligatoire
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

#### 23.4 Imputabilité

Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarée de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur; elle doit être fournie par écrit.

#### 23.5 Affectation de la caution

La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées de la CPN:

1. Le paiement des amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure;
2. Le paiement de les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base, les contributions de formation, conformément à l'art. 22 CCT.

#### 23.6 Sollicitation de la caution

Si la CPN constate que l'employeur a enfreint des dispositions que la caution, conformément à l'art. 1.1 de l'annexe 9, sert à garantir, elle lui notifie et motive le montant à verser à la CPN et lui impartit un délai de 10 jours pour prendre position. A l'expiration de ce délai, la CPN notifie une décision motivée à l'employeur et lui impartit un délai de 15 jours civils pour payer le montant à verser. Si le paiement n'est pas effectué dans ce délai, la CPN peut prélever la caution.

23.7 Si les conditions visées à l'art. 5,1 sont remplies, la CPN est autorisée sans autre à exiger de l'instance compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral des sûretés (en fonction de l'amende conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure, et/ou du montant des contributions aux frais d'exécution, des contributions des base et des contributions de formation), ou à procéder à la compensation correspondante avec les sûretés en espèces.

23.8 Après le prélèvement de la caution par la CPN, celle-ci informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date du prélèvement et du montant prélevé. Simultanément, elle lui expose, sous forme de rapport écrit, les motifs pour lesquels la caution et le montant ont été prélevés.

23.9 En cas de réquisition, la CPN doit informer l'employeur par écrit qu'il peut faire recours contre la réquisition de la caution auprès du tribunal compétent au siège de la CPN. Le droit suisse s'applique exclusivement.

**23.10 Renflouement de la caution après imputation**

L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

**23.11 Libération de la caution**

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPN dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans la branche suisse de l'isolation (juridiquement et de facto);
- b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies:

- a) Les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les amendes conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, les contributions aux frais d'exécution, les contributions de base et les contributions de formation ont été payées dûment et
- b) que la CPN n'a pas constaté de violation des dispositions de la CCT et que toutes les amendes conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

**23.12 Sanction en cas de non versement de la caution**

Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 13 CCT sera sanctionnée par une amende conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une amendes conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

**23.13 Gestion de la caution**

La CPN peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

**23.14 For juridique**

En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPN pour la branche suisse de l'isolation sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

**Art. 24 Obligations de l'employeur**

**24.1 Rapport de travail**

- e) L'employeur veille à ce qu'au moins une convention collective soit disponible pour consultation dans son entreprise.

- 24.3 L'employeur confie des mandats clairs au travailleur. Pour la protection de la santé d'une part et pour une réglementation claire des responsabilités d'autre part, il tient compte de l'âge, de l'expérience et de la position du travailleur dans l'entreprise.
- 24.4 Protection de la santé et prévention des accidents  
L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé du travailleur. ...
- 24.5 L'employeur organise le déroulement des travaux de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
- 24.8 Remise de matériel, d'outils et de documents  
L'employeur remet au travailleur en temps utile:
- a) le matériel nécessaire;
  - b) les documents de travail nécessaires;
  - c) l'outillage approprié et en bon état et
  - d) évt. un moyen de transport adapté.
- 24.9 Le travailleur a la possibilité de mettre en ordre son outillage et son poste de travail pendant les horaires de travail ordinaires.
- 24.12 Interdiction du travail au noir  
L'employeur ne devra pas commettre d'infractions au sens de l'art. 321a al. 3 CO en employant des travailleurs.

**Art. 25** Obligations du travailleur

- 25.1 Obligation de diligence, de fidélité et d'engagement
- a) Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
  - b) Chaque travailleur est tenu:
    - D'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec la plus grande diligence avec professionnalisme et conformément aux prescriptions;
    - De se présenter au poste de travail en temps utile avant le début des travaux et de réaliser tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer à travailler à l'heure. Le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;
    - De porter les tenues de travail mises à sa disposition par son employeur pendant le temps de travail.
  - c) Le travailleur s'engage à traiter les informations portées à sa connaissance de façon absolument confidentielle.
- 25.2 Soins apportés au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules

- a) Le travailleur est tenu d'utiliser et d'entretenir les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles. Il traitera avec soin le matériel mis à sa disposition et en fera un usage économe.
  - b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.
- 25.3 Protection de la santé et prévention et des accidents
- a) Le travailleur soutient l'employeur dans la prévention des maladies et des accidents.
  - b) Il utilisera de manière appropriée les installations de sécurité et de protection de la santé.
  - c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives de la Suva et de son employeur en matière de prévention des accidents.
- 25.4 Interdiction du travail au noir
- a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour des tiers.
- 25.5 Obligation de restituer
- Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail à l'employeur. ...
- 25.6 Service de piquet
- b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.
- 25.7 Application des instructions
- a) Le travailleur suit les instructions de son employeur ou du supérieur hiérarchique qui lui est assigné concernant l'exécution du travail selon les règles de la bonne foi.
  - b) En particulier:
    - Il établit les rapports de travail demandés avec soin et dans les délais;
    - Il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de sa profession. Il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou d'engendrer des réclamations;
    - Il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
    - Il s'abstiendra de fumer à son poste de travail sur instruction de l'employeur;
    - Il préviendra sans délai l'employeur ou son représentant en cas d'empêchement de travailler;
    - Il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
    - Il veillera à sa formation continue personnelle, en particulier sur le plan professionnel, même en dehors du temps de travail.

25.8 Responsabilité civile

- c) L'employeur devra faire valoir ses exigences de dommages et intérêts dans un délai de 30 jours maximum après avoir eu connaissance du préjudice.

**Art. 26** Perfectionnement personnel

- 26.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 26.3 Ce droit s'applique en particulier aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes ou reconnues par les deux parties. Les dispositions de l'art. 26.2 CCT s'appliquent aux thèmes professionnels.
- 26.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.

**Art. 27** Formation continue spéciale

- 27.1 Les trois jours ouvrables payés par an pour la formation continue prévus à l'art. 26 CCT peuvent être augmentés de deux jours ouvrables pour des tâches spéciales. Cette réglementation est applicable aux catégories de travailleurs suivantes:
  - a) Experts;
  - b) Membres de commissions de surveillance dans le secteur de la formation professionnelle;
  - c) Travailleurs assumant la fonction de formateur d'apprentis à titre professionnel;
  - d) collaborateurs assumant des fonctions extra-professionnelles dans l'une des organisations de travailleurs contractantes à condition qu'ils travaillent depuis au moins 5 ans dans la branche.

**Art. 28** Durée du travail

- 28.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les travailleurs sont associés à la décision en temps utile. ...
- 28.2 Le temps de travail annuel déterminant est de 2080 heures (40 heures par semaine en moyenne). Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour.
- 28.3 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.
- 28.5 Un maximum de 200 heures en plus selon l'art. 31.1 CCT hors heures anticipées peuvent être reportées sur la période calendaire suivante au 31 décembre.

Si plus de 200 heures supplémentaires hors temps anticipé ont été accomplies au 31 décembre, celles-ci doivent être, dès la 201<sup>e</sup> heure:

- a) soit payées au 30 juin;
- b) soit compensées par du temps libre;
- c) soit versées au compte épargne conformément aux art. 19 et 37 CCT.

Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

28.6 Des horaires de travail plus longs ne peuvent être prévus dans le contrat de travail individuel.

**Art. 29** Observation de la durée du travail

29.1 Les travailleurs sont tenus d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire leurs heures de présence dans le journal de travail ou le rapport journalier.

29.2 Les travailleurs devront compenser les heures de travail perdues s'ils arrivent en retard au travail, s'ils quittent leur travail prématurément ou l'interrompent sans raison valable.

29.3 Si les heures perdues ne sont pas compensées, l'employeur pourra procéder à une déduction de salaire correspondante.

29.4 Interruption du travail/pauses

- b) Le travail est interrompu pendant au moins une demi-heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.
- c) Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour la collation de minuit. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

**Art. 30** Heures anticipées

30.1 Les travailleurs qui ne sont pas en mesure de compenser les heures de travail anticipées à leur actif en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service militaire obligatoire, peuvent les faire valoir ultérieurement d'entente avec l'employeur.

30.2 Les journées à travailler par anticipation par année civile doivent être fixées au niveau de l'entreprise.

**Art. 31** Heures supplémentaires

31.1 On désigne d'heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle selon l'art. 28.2 CCT.

**Art. 32** Durée des vacances

32.1 Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'âge que le travailleur atteint au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pendant laquelle les vacances sont accordées.

32.2 La durée des vacances fait:

Catégorie	Nombre de jours
Apprentis jusqu'à 20 ans révolus	30
Jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	25
à partir de 20 ans révolus	25
à partir de 50 ans révolus	27

**Art. 33** Réduction des vacances, date des vacances, salaire des vacances

33.1 Réduction des vacances

Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et pour chaque mois supplémentaire. Les cours de répétition obligatoires ne sont pas considérés comme un empêchement de travailler.

33.5 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les droits aux vacances dépassant la durée des congés d'entreprises juste avant ou après cette période.

33.6 Lors des vacances d'entreprises et de ponts, il convient d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.

33.7 Salaire afférent aux vacances

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.

**Art. 34** Jours fériés

34.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux au maximum sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours de travail.

**Art. 35** Indemnités pour jours fériés

35.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction de l'horaire normal de travail au salaire normal.

35.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont compensés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.

- 35.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi non travaillé ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire ou congé non rémunéré.
- 35.4 L'indemnité pour jours fériés ne sera pas versée aux travailleurs s'ils ne se présentent pas au travail sans s'excuser la veille ou le lendemain.
- 35.5 Les ponts anticipés entre les jours fériés ou des jours chômés sont assimilés aux vacances.

**Art. 36** Retraite modulée

- 36.1 Pour préserver les travailleurs âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiques exagérées, les travailleurs et l'employeur peuvent convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 36.2 Il y a lieu de tenir compte des conditions suivantes:
  - a) Une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans.
  - b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 ans auparavant par écrit entre le travailleur et l'employeur.
  - c) Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être élargie progressivement (avec l'avancement de l'âge).
  - d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
  - e) Les primes des institutions de prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail pour autant que le travailleur ait été employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
  - f) Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

**Art. 37** Compte épargne pour retraite anticipée

- 37.1 En vertu de l'art. 19 CCT, l'employeur ouvre un compte épargne pour chaque travailleur dès sa 25<sup>e</sup> année auprès de Spida Assurances sociales à Zurich.
- 37.2 Ce compte épargne est ouvert pour faciliter la retraite anticipée aux travailleurs.
- 37.3 L'employeur et le travailleur alimentent le compte épargne de la manière suivante:
  - a) 1 % du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par l'employeur;
  - b) 1 % du salaire AVS annuel brut à titre obligatoire par le travailleur;
  - c) le travailleur peut procéder à des versements supplémentaires et volontaires sur son compte personnel, p. ex. avoirs d'heures supplémentaires selon l'art. 28.5 let. c).

L'employeur retient le versement obligatoire du travailleur sur le salaire mensuel de celui-ci et vire le total (partie patronale et salariale de 2 %) sur le compte épargne selon les directives de Spida Assurances sociales.

- 37.4 Le capital épargné est rémunéré par des intérêts.
- 37.5 Le capital alimenté par les contributions patronales et des travailleurs obligatoires ainsi que par les versements volontaires sera géré par Spida Assurances sociales. L'organe exécutoire en charge de la perception et de la gestion des fonds a en particulier les attributions suivantes:
- a) Perception des montants après des employeurs;
  - b) Gestion des comptes individuels des travailleurs;
  - c) Placement et rémunération de ces montants ou du patrimoine;
  - d) Etablissement de relevés périodiques de la situation du capital individuel de chaque travailleur;
  - e) Information et conseil aux travailleurs lors du retrait du capital.
- 37.6 Le capital épargné est versé lors du départ en retraite entre la 58<sup>e</sup> et la 65<sup>e</sup> année. Le capital épargné peut être utilisé pour:
- a) Un versement à la caisse de retraite en vue d'améliorer les prestations si le règlement de la caisse de retraite le permet;
  - b) Un pont financier ou l'amortissement d'une retraite anticipée ou d'une retraite modulée selon l'art. 36 CCT;
  - c) La libération d'une dette hypothécaire existante;
  - d) Une indemnité en capital.
- 37.7 Un retrait peut être demandé avant cet âge:
- e) En cas de départ définitif de Suisse;
  - f) En cas de décès du travailleur;
  - g) en présence d'une invalidité totale et durable;
  - h) Lors de la prise d'une activité indépendante.
- 37.8 Dispense
- Les entreprises qui disposent d'une prévoyance personnelle développée et qui remplissent déjà les conditions complémentaires précitées peuvent solliciter une dispense de ces contributions d'épargne supplémentaires. L'employeur doit confirmer annuel que les conditions d'une dispense sont réunies. Par exemple d'une déclaration formulée de le Conseil de fondation de la Caisse de retraite. Le comité CPN est compétent pour l'évaluation de ces demandes. En cas de doutes, le comité CPN est en droit de faire appel à titre consultatif à un spécialiste externe indépendant.

**Art. 38** Indemnisation des absences

- 38.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec une journée non travaillée, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:
- |  |                    |
|--|--------------------|
| a) En cas de mariage du travailleur  | 2 jours de travail |
| b) En cas de naissance d'un enfant du travailleur  | 1 jour de travail  |
| c) En cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents   | 3 jours de travail |
| d) En cas de décès des grands-parents, beaux-parents, frères et soeurs, du gendre, de la belle fille dans la mesure où ils ont vécu dans le même foyer que le travailleur: | 3 jours de travail |
| Dans les autres cas  | 1 jour de travail  |
| e) Journée d'information école de recrues  | 1 jour de travail  |
| ...  |                    |
| f) Réforme   | 1 jour de travail  |
| g) Pour la fondation d'un ménage ou un déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum                           | 1 jour de travail  |
- 38.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée à hauteur du salaire correspondant.
- 38.3 Les absences justifiées de brève durée (par exemple des visites médicales ou des courses privées) doivent être autorisées au préalable par l'employeur. Le temps de travail ainsi manqué est compensé par l'employeur, pour autant que l'absence de brève durée n'excède pas deux heures.

**Art. 39** Empêchement de travailler en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique

- 39.1 Lorsque le travailleur désire exercer une fonction publique, il doit en avvertir son employeur au préalable.
- 39.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire ou la protection civile ou pour l'exercice d'une fonction publique pendant jusqu'à dix jours par année civile, il y a lieu de lui verser le plein salaire. Si la fonction publique est assortie d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une éventuelle compensation de celle-ci.
- 39.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.

**Art. 40** Salaire

- 40.1 Le salaire est en principe fixé au mois entre l'employeur et les travailleurs.
- 40.2 Le salaire mensuel résulte de la division du salaire annuel (hors indemnité de fin d'année) par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT multiplié par 173,3.
- 40.3 Le salaire horaire résulte de la division du salaire annuel par le temps de travail annuel fixé par la présente CCT.
- 40.4 Chaque salarié reçoit un décompte d'heures au moins trimestriel et un décompte final des heures travaillées à la fin de chaque année. Ces décomptes d'heures indiquent les soldes horaires cumulés tels que les heures de travail accomplies, les crédits et débits d'heures anticipées, les crédits de vacances, d'heures supplémentaires et d'heures en plus.
- 40.5 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de la sortie.
- 40.6 Si ce décompte final comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant peut être rattrapé pendant le délai de congé. Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (retard d'acceptation).

**Art. 41** Salaires minimaux

- 41.2 ... Les salaires minimaux sont fixés ... dans l'annexe 10 CCT et font partie intégrante de la CCT.
- 41.4 Les exceptions en relation avec les salaires minimaux sont à soumettre à la CPN.
- 41.5 Des conventions particulières peuvent être fixées pour les travailleurs à capacité de rendement réduite. Ces conventions particulières doivent également être soumises pour approbation à la CPN. ...
- 41.6 Catégories de travailleurs:
  - a) Ferblantiers-isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC;
  - b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs disposant d'un apprentissage professionnel avec CFC dans des branches apparentées (p.ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.);
  - c) Travailleurs semi-qualifiés avec au moins 12 mois d'activité dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs monteurs de protection-incendie). Le salaire peut être inférieur de 10 % maximum à ce salaire minimal au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

**Art. 42** Indemnité de fin d'année

- 42.1 Les travailleurs touchent un indemnité de fin d'année correspondant à 100 % d'un salaire mensuel moyen sur la base de l'horaire annuel théorique défini à l'art. 28.2 CCT.
- 42.2 Indemnité de fin d'année est payée au plus tard au mois de décembre de l'année pour laquelle elle est due. En cas de départ d'un travailleur, elle est payée le mois de départ.
- 42.3 Lorsque le rapport de travail n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée au prorata temporis. Un droit au prorata temporis n'est donné que si le rapport de travail n'est pas dissous pendant la période d'essai.
- 42.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année de service, la prime de fin d'année peut être réduite d' $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'empêchement supplémentaire

**Art. 44** Suppléments pour heures supplémentaires

44.1 Heures supplémentaires normales

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui sont effectuées dans les limites des horaires de travail journaliers (06.00 h–20.00 h) selon l'art. 10.1 LTr ou de 50 heures par semaine selon l'art. 9.1 let. b LTr et qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle de 2080 heures conformément à l'art. 28.2 CCT.

- 44.2 Les heures supplémentaires doivent être compensées par la même durée de temps libre. Si une telle compensation n'est pas faisable du point de vue de l'entreprise, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25 %.

Un solde d'heures supplémentaires peut être reporté sur la période calendaire suivante dans le cadre de l'art. 28.5 CCT.

- 44.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile on comptera comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent les taux suivants:
- Nombre de jours de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 8 heures ou
  - Nombre de semaines de travail (vacances et jours fériés compris) multipliés par 40 heures.

**Art. 45** Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 45.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

	Heure	Supplément
Dimanches/jours fériés	23.00–23.00	100 %
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20.00–23.00	50 %
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile	23.00–06.00	50 %
Samedi	12.00–20.00	50 %

- 45.2 Les travaux accomplis de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés doivent en priorité être compensés avec un supplément de temps (selon art. 45.1 CCT) ... Dans l'impossibilité de compenser ces heures, il y a lieu de verser un supplément de salaire (selon art. 45.1 CCT). Le supplément de salaire (selon l'art. 45.1 CCT) doit également être versé si ces heures de travail sont compensées avec du temps libre de la même durée.
- 45.3 En cas de travail de nuit permanent ou régulier de 25 nuits ou davantage par année civile, les travailleurs bénéficient ... d'une bonification en temps de 10 % du travail de nuit effectivement accompli.

**Art. 46** Indemnisation des débours pour travaux externes

- 46.1 Principe: Le travailleur doit être indemnisé par son employeur pour les frais effectifs imposés par un travail à l'extérieur et pour les dépenses nécessaires à son entretien.
- 46.2 Les employeurs doivent établir un règlement des frais pour le personnel du montage. Les taux minimaux sont les suivants:
- Pour tous les travailleurs qui ne peuvent prendre leurs repas dans leur entreprise:
    - 16 francs par jour ouvrable ou
    - 300 francs par mois (12×) au titre d'indemnité forfaitaire pour les débours pour restauration à l'extérieur;
  - Pour les travailleurs qui ont des débours pour le stationnement, le téléphone mobile, de petites locations, etc. dans le cadre de leur activité professionnelle, 100 francs par mois au titre d'indemnité forfaitaire;
  - Lorsque les frais excèdent les indemnités forfaitaires selon l'art. 46.2 let. a) et b) CCT, les dépenses doivent être justifiées par des quittances ou des tickets de caisse;

d) En cas de nuitée, repas du soir et petit déjeuner, les frais effectifs sont payés après concertation avec l'employeur.

46.3 En cas de travaux prolongés à l'étranger, les employeurs et les travailleurs s'entendent eux-mêmes sur les questions traitées à l'art. 46.1 CCT.

**Art. 47** Indemnisation des frais pour l'utilisation d'un véhicule privé

47.1 L'employeur et le travailleur peuvent convenir que ce dernier utilise son véhicule privé pour des déplacements professionnels. Il touche dans ce cas une indemnité selon l'art. 47.4 CCT.

47.2 Dans la mesure où on peut raisonnablement l'exiger de lui, le travailleur transporte dans son véhicule privé autant de personnes que le permet le permis de circulation. Il en est de même pour le transport du matériel et des outils dans les limites autorisées par la loi sur la circulation routière.

47.3 Le travailleur, en l'occurrence le détenteur du véhicule, est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour son véhicule à moteur privé utilisé pour des déplacements professionnels.

47.4 L'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels est de 60 centimes. L'employeur et le travailleur peuvent aussi fixer une indemnité forfaitaire.

**Art. 48** Versement du salaire

48.1 Le salaire est décompté et versé mensuellement.

48.2 Le salaire est versé au travailleur dans la devise nationale pendant les heures de travail et avant la fin du mois ou viré à la même échéance sur son compte bancaire ou postal.

48.3 Un décompte de salaire détaillé sera remis au travailleur chaque mois. Ce décompte désignera chaque mois le salaire, les allocations ainsi que l'ensemble des déductions, les soldes positifs et négatifs d'heures anticipées, de vacances, d'heures supplémentaires et d'heures excédentaires.

**Art. 51** Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie

51.1 L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités maladie à hauteur de 80 % du salaire assuré – prime de fin d'année comprise – perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif auprès d'une assurance maladie reconnue par la Confédération. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de la moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

51.2 L'employeur peut souscrire une assurance indemnités journalières collective avec un sursis aux prestations de jusqu'à 90 jours par année civile.

- 51.3 Le travailleur peut apporter lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du troisième jour de maladie, une justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance différentes (ex. certificat médical à partir du 1<sup>er</sup> jour de maladie ou certificat par médecin conseil) demeurent réservées. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance.
- 51.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

**Art. 52** Conditions d'assurance (Garanties)

- 52.1 Les conditions prévoient:
- a) Une prestation de remplacement de salaire, allocation de fin d'année comprise, en cas de maladie dès le début de celle-ci à hauteur de 80 % du salaire effectif (hors allocations et frais).
  - b) La couverture d'assurance doit être assurée pour une durée de 720 jours dans un délai de 900 jours et inclure une ou plusieurs maladies.
  - c) Les indemnités journalières payables sont calculées en proportion du degré d'incapacité de travail.
  - d) En cas de réduction des indemnités journalières pour cause de surassurance, le salarié-e a droit à la contre-valeur de 720 jours pleins.
  - e) Les éventuelles réserves des assurances doivent être notifiées à l'assuré au début de la couverture d'assurance. Elles sont valables durant cinq ans au maximum.
  - f) Les prestations de maternité prescrites dans la LAMal sont fournies en complément de l'assurance maternité publique.
  - g) Lorsqu'il quitte une assurance collective, l'assuré doit être informé du droit de passage à une assurance individuelle. Le passage doit s'effectuer selon les règles de la LAMal (plus de nouvelles réserves, tarif unique, délais de carence).
  - h) L'ensemble du personnel assujéti est rattaché à la même assurance indemnités journalières collectif.
  - i) En cas de participation excédentaire, les salarié-e-s ont un droit proportionnel à leur participation aux primes.
- 52.2 Les prestations, selon l'art. 52.1 CCT, sont considérées comme des paiements de salaire dans l'esprit de l'art. 324a CO.
- 52.3 Pour régler les prestations d'assurance pour les salarié-e-s ayant l'âge de 65 et 64 ans respectivement, l'employeur se met en rapport avec son assurance et informe les intéressés des dispositions correspondantes.
- 52.4 L'employeur doit garantir au moins une couverture selon l'art. 324a CO pour les réserves existantes.

**Art. 57** Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

- 57.1 Lorsque le travailleur accomplit le service militaire, civil ou de protection civile suisse obligatoire en temps de paix, il touche son salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises. Les dispositions suivantes s'appliquent:
- 57.2 Hauteur du versement du salaire:
- Pendant l'école de recrues (ER) en qualité de recrue
- |                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| a) pour les recrues sans enfants     | 50 % du salaire |
| b) pour les recrues avec des enfants | 80 % du salaire |
- Pendant les autres périodes de service obligatoires jusqu'à 4 semaines par année civile 100 % du salaire
- Au-delà de cette période
- |                                       |                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| c) pour les recrues sans enfants      | 50 % du salaire                    |
| d) pour les recrues avec des enfants  | 80 % du salaire                    |
| e) pour les volontaires service long, | 80 % du salaire pendant 300 jours. |
- 57.3 Les indemnités selon l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire ou de protection civile.

**Art. 62** Résiliation en général

- 62.3 La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail précédant le délai de congé. La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si la partie adverse le demande.

**Art. 66** Interdiction de résiliation pour l'employeur

- 66.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
- b) ... A partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident.

## **Salaires minimaux et modification des salaires**

*Art. 1* Salaires effectifs/Compensation du renchérissement

1.1 ... les salaires seront augmentés pour tous de 50 francs par mois, ou de 29 centimes par heure jusqu'au salaire de mensuel de 5800 francs. ...

*Art. 2* Salaires minimaux

2.1 En vertu de l'art. 41 CCT, les salaires minimaux suivants sont valables ... .  
Les salaires horaires se calculent, conformément à l'art. 40.2 CCT, en divisant le salaire mensuel par 173.3.

a. Ferblantiers-isoleurs titulaires d'un CFC

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	24.24	4200.–	54 600.–
21	24.81	4300.–	55 900.–
22	25.10	4350.–	56 550.–
23	25.68	4450.–	57 850.–
24	26.54	4600.–	59 800.–
25	27.41	4750.–	61 750.–
26	27.99	4850.–	63 050.–
27	28.56	4950.–	64 350.–
28	29.14	5050.–	65 650.–
29	29.72	5150.–	66 950.–
30	30.29	5250.–	68 250.–
41	31.16	5400.–	70 200.–

- b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (p.e. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.)

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	23.66	4100.–	53 300.–
21	24.24	4200.–	54 600.–
22	24.52	4250.–	55 250.–
23	25.10	4350.–	56 550.–
24	25.68	4450.–	57 850.–
25	26.26	4550.–	59 150.–
26	27.12	4700.–	61 100.–
27	27.70	4800.–	62 400.–
28	28.27	4900.–	63 700.–
29	28.85	5000.–	65 000.–
30	29.72	5150.–	66 950.–
41	30.01	5200.–	67 600.–

- c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs monteurs de protection-incendie)

Age*	Par heure Fr.	Par mois Fr.	Par an Fr.
20	23.08	4000.–	52 000.–
21	23.08	4000.–	52 000.–
22	23.37	4050.–	52 650.–
23	23.66	4100.–	53 300.–
24	24.24	4200.–	54 600.–
25	25.10	4350.–	56 550.–
26	25.68	4450.–	57 850.–
27	26.26	4550.–	59 150.–
28	26.83	4650.–	60 450.–
29	27.41	4750.–	61 750.–
30	27.70	4800.–	62 400.–
41	28.56	4950.–	64 350.–

Le salaire peut être inférieur de 10 % au maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

\* Base de calcul pour l'âge: valable à partir du 01.01. de l'année calendaire au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge correspondant.

- 2.2 Durant la 1<sup>re</sup> année suivant l'apprentissage, le salaire minimum est de 4000 francs par mois pendant 12 mois au maximum. La catégorie de salaire minimal selon l'art. 2.1 let. a) et b) ci-dessus s'applique ensuite.

## Annexe 8.2

### Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation

Modification du 5 mars 2015

---

*Le Conseil fédéral suisse  
arrête:*

I

L'arrêté du Conseil fédéral du 15 avril 2014<sup>1</sup>, qui étend la convention de travail pour le secteur suisse de l'isolation, est modifié comme suit:

#### **Art. 3**

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 22 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, 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 peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention de travail pour le secteur suisse de l'isolation annexée à l'arrêté du Conseil fédéral du 15 avril 2014, est étendu:

*Annexe 10*

#### **Art. 1** Salaires effectifs

Tous les travailleurs soumis ... qui remplissent les conditions suivantes reçoivent un bonus de 360 francs:

<sup>1</sup> FF 2014 3461

- a) ils ont travaillé pour l'entreprise en 2014 et leur contrat est toujours valable.
- b) les travailleurs qui sont entrés dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 reçoivent un bonus proportionnel de 30 francs pour chaque mois entier travaillé.
- c) si à fin décembre, le travailleur a résilié son contrat de travail, son droit au bonus tombe.
- d) le bonus sera versé au plus tard le 30 Juin 2015.

...

### III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015 et a effet jusqu'au 30 juin 2017.

5 mars 2015

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## Annexe 8.3

### Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation

**Prolongation et modification du 7 décembre 2016**

---

*Le Conseil fédéral suisse  
arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 15 avril 2014 et du 5 mars 2015<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2020.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 15 avril 2014 mentionné sous chiffre I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2*

<sup>2</sup> Les clauses qu'il vise s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs dans les entreprises qui exécutent les travaux suivants dans les domaines de la chaleur, du froid, de l'acoustique de la prévention passive des incendies:

- isolation thermique ou phonique des conduites, de la robinetterie, d'appareils et de canaux dans l'industrie et le domaine de la technique de l'habitat en construction conventionnelle et modulaire;
- construction et installation de chambres froide et frigorifiques, comprenant le montage des portes et barrières adaptées; protection contre la surgélation, compensation de pression;
- montage d'équipements antibruit dans le domaine de la technique d'industrie et de l'habitat;
- réalisation de mesures de protection-incendie passives de toutes sortes, telles que isolations de murs et de plafonds ainsi que de structures métalliques de toutes natures de même que montage de portes coupe-feu.

<sup>1</sup> FF 2014 3461, 2015 2345

Pour les apprentis, sont applicables les articles 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 et 47 de la CCT.

Sont exclus:

- a. le directeur;
- b. le personnel commercial;
- c. les employé-e-s qui exercent à au moins 50% une activité dans le domaine de la planification technique, de l'étude de projets et/ou du calcul.

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail pour le secteur suisse de l'isolation annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu:

**Art. 13**      Respect de la convention, violations de la convention, amendes conventionnelles

#### 13.4 Peines conventionnelles

Tant la CPN que les CP peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles.

- a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs à récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation pécuniaire soustraite au travailleur.
- b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:
  1. montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
  2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;
  3. circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure ... remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
  4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
  5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
  6. taille de l'entreprise;
  7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif ...
- c) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail comme prévu par l'art. 28.2 CCT se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs au maximum. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les

conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.

- d) Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'article 13.1 ... CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs.
  - e) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 13.1 CCT, exigés préalablement par écrit en bonne et due forme, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 8'000 francs.
  - f) Celui qui ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 23 CCT malgré le rappel reçu ou ne s'en acquitte pas convenablement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.
  - g) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
- 13.6 Si aucun organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision sur le compte de la CPN.

#### **Art. 28** Durée du travail

28.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur. Les travailleurs sont associés à la décision en temps utile. ...

#### 28.2 Contrôle du temps de travail

L'entreprise doit tenir une comptabilité des heures de travail sur la base des rapports ad hoc. Elle doit utiliser à cet effet le formulaire mis à disposition par la CPN ... ou un système de remplacement équivalent à tous égards.

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation se voient infliger une peine conventionnelle au sens de l'art. 13.4 lit. c CCT.

A la fin de l'année ou du contrat de travail, le contrôle du temps de travail sera remis au travailleur qui a le droit de le consulter à tout moment.

28.3 Le temps de travail annuel déterminant est de 2080 heures (40 heures par semaine en moyenne). Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour.

28.4 Le salaire à l'heure est calculé sur un horaire moyen de 173,3 heures par mois ou 40 heures par semaine.

28.6 Un maximum de 200 heures en plus selon l'art. 31.1 CCT hors heures anticipées peuvent être reportées sur la période calendaire suivante au 31 décembre.

Si plus de 200 heures supplémentaires hors temps anticipé ont été accomplies au 31 décembre, celles-ci doivent être, dès la 201e heure:

- a) soit payées au 30 juin;
- b) soit compensées par du temps libre;
- c) soit versées au compte épargne conformément aux art. 19 et 37 CCT.

Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur.

- 28.7 Des horaires de travail plus longs ne peuvent être prévus dans le contrat de travail individuel.

**Art. 33** Réduction des vacances, date des vacances, salaire des vacances

33.1 Réduction des vacances

Si le travailleur ne peut pas travailler pendant plus d'un mois au cours d'une année civile, son employeur peut réduire ses vacances d'un douzième pour le deuxième mois d'absence complet ainsi que pour chaque mois d'absence supplémentaire.

Si la durée d'empêchement est supérieure à deux mois pendant l'année et qu'elle est due à des raisons tenant à la personne du travailleur comme la maladie, l'accident, l'exercice d'obligations légales, d'une fonction publique ou à un congé jeunesse, sans qu'il y ait faute du travailleur, l'employeur peut réduire ses vacances pour le troisième mois complet d'absence et pour chaque mois d'absence supplémentaire.

**Art. 45** Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 45.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

	Heure	Supplément
Dimanches/jours fériés	23.00–23.00	100 %
Travail du soir dans le cas de plus de 8 heures travaillées dans la journée	20.00–23.00	50 %
Travail de nuit à titre temporaire de mois de 25 nuits par année civile	23.00–06.00	50 %
Samedi	16.00–20.00	50 %

**Art. 48** Versement du salaire

- 48.2 Le salaire est viré (compte bancaire ou compte de chèques postal) au travailleur dans la monnaie nationale légale durant son temps de travail et avant la fin du mois.

**Art. 62** Résiliation en général

62.3 Le contrat de travail sera résilié par courrier recommandé pour la fin d'un mois. La partie qui résilie devra en indiquer la raison si l'autre partie le lui demande.

Si la résiliation n'est pas effectuée par voie postale, le destinataire devra dans ce cas en accuser réception par écrit et y apposer sa signature.

**Art. 65** Protection contre les licenciements

65.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- a) ...
- b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise, d'une institution de prévoyance du personnel, d'une commission paritaire professionnelle ou d'une délégation des négociations et que l'employeur ne peut pas prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

*Annexe 10*

## **Salaires minimaux et modification des salaires**

*Art. 1* Salaires effectifs

Le salaire est augmenté comme suit:

- ... 25 francs par mois ou 14 centimes par heure de manière générale, avec un plafond à 5 600 francs par mois.
- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 25 francs par mois ou 14 centimes par heure de manière générale, avec un plafond à 5 625 francs par mois.

### IV

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 10 de la convention collective de travail.

### V

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

7 décembre 2016

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La vice-présidente de la Confédération, Doris Leuthard  
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

## Annexe 9

### Contrat de travail type pour collaborateurs soumis à la CCT (Structure du salaire horaire et suppléments)

Conclu entre la société

en tant qu'employeur \_\_\_\_\_

et M./Mme

en tant que salarié \_\_\_\_\_

Il est convenu ce qui suit:

1. *Champ d'activité*  
Le travailleur est engagé en tant que \_\_\_\_\_
2. *L'entrée en service* est fixée au \_\_\_\_\_
3. Le *cahier des charges* et le règlement intérieur sont obligatoires.  
La période d'essai est de \_\_\_\_\_ mois.
4. La rémunération suivante est convenue:  
*Salaire brut CHF* \_\_\_\_\_ par mois ou  
*Salaire de base CHF* \_\_\_\_\_ par heure (hors supplément)  
*Si un salaire horaire est convenu, les suppléments suivants, calculés en pourcent, doivent lui être imputés:\**

#### Suppléments selon l'art. 32 Vacances

25 jours:	10.64%
27 jours:	11.59%
30 jours:	13.04%

#### Art. 34 Jours fériés

1 jour:	0.39%
---------	-------

#### Art. 44 et 45 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

a) heures supplémentaires normales	25%
b) travail du dimanche et jours fériés	100%
c) travail de nuit/du soir/samedi	50%

#### Récapitulation du salaire horaire

<b>Salaire de base</b>	CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 32 CCT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x% du salaire horaire de base selon l'art. 34 CCT Jours fériés	+ CHF:
<b>Total intermédiaire (Total 1)</b>	= CHF:
+ supplément de 8.33% sur le total intermédiaire	+ CHF:
<b>Salaire horaire total (Total 2)</b>	= CHF:

\* Selon directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires»  
Les suppléments pour heures supplémentaires, travail le samedi, en soirée, de nuit, le dimanche et les jours fériés sont calculés d'après le salaire horaire brut (total 2)

5. *La convention collective de travail de la branche suisse de l'iso-  
lation* doit être remise au travailleur. L'employeur est tenu de  
communiquer au travailleur d'éventuelles modifications contrac-  
tuelles. A cet égard, il suffira de tenir un exemplaire de la CCT à  
la disposition du personnel et d'en faire l'indication nécessaire.
6. *Dispositions particulières*

Lieu et date:

L'employeur:  
(entreprise, signature)

Le travailleur:  
(Signature)

Le présent contrat a été établi en deux exemplaires

# Annexe 10.1

## Convention collective de travail (CCT) dans la branche suisse de l'isolation du 1<sup>er</sup> janvier 2017 à 2019

### Convention au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Les parties contractantes de la convention collective de travail concluent l'accord suivant:

#### Art. 1 **Salaires effectifs**

---

Les parties contractantes conviennent l'augmentation de salaire effectif suivante:

- A partir du 01.01.2017, réajustement général des salaires de CHF 25.– par mois ou CHF 0.14 par heure, plafonné à un salaire mensuel de CHF 5'600.–.
- A partir du 01.01.2018, réajustement général des salaires de CHF 25.– par mois ou CHF 0.14 par heure, plafonné à un salaire mensuel de CHF 5'625.–.
- A compter du 01.01.2019 selon le renchérissement annuel au 30.09.2018.

L'indice national des prix à la consommation sur la base de décembre 2010 est ainsi considéré comme compensé à hauteur de 97,7 points (septembre 2015).

#### Art. 2 **Salaires minimaux**

---

En application de l'art. 41 CCT, les salaires minimums resteront inchangés. Conformément à l'art. 40.2 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 173.3.

a) Ferblantiers-isoleurs titulaires d'un CFC

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
21	CHF 24.81	CHF 4'300.–	CHF 55'900.–
22	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
23	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
24	CHF 26.54	CHF 4'600.–	CHF 59'800.–
25	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
26	CHF 27.99	CHF 4'850.–	CHF 63'050.–
27	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–

28	CHF 29.14	CHF 5'050.-	CHF 65'650.-
29	CHF 29.72	CHF 5'150.-	CHF 66'950.-
30	CHF 30.29	CHF 5'250.-	CHF 68'250.-
41	CHF 31.16	CHF 5'400.-	CHF 70'200.-

b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (par ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20	CHF 23.66	CHF 4'100.-	CHF 53'300.-
21	CHF 24.24	CHF 4'200.-	CHF 54'600.-
22	CHF 24.52	CHF 4'250.-	CHF 55'250.-
23	CHF 25.10	CHF 4'350.-	CHF 56'550.-
24	CHF 25.68	CHF 4'450.-	CHF 57'850.-
25	CHF 26.26	CHF 4'550.-	CHF 59'150.-
26	CHF 27.12	CHF 4'700.-	CHF 61'100.-
27	CHF 27.70	CHF 4'800.-	CHF 62'400.-
28	CHF 28.27	CHF 4'900.-	CHF 63'700.-
29	CHF 28.85	CHF 5'000.-	CHF 65'000.-
30	CHF 29.72	CHF 5'150.-	CHF 66'950.-
41	CHF 30.01	CHF 5'200.-	CHF 67'600.-

c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs, monteurs de protection incendie)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20	CHF 23.08	CHF 4'000.-	CHF 52'000.-
21	CHF 23.08	CHF 4'000.-	CHF 52'000.-
22	CHF 23.37	CHF 4'050.-	CHF 52'650.-
23	CHF 23.66	CHF 4'100.-	CHF 53'300.-
24	CHF 24.24	CHF 4'200.-	CHF 54'600.-
25	CHF 25.10	CHF 4'350.-	CHF 56'550.-
26	CHF 25.68	CHF 4'450.-	CHF 57'850.-
27	CHF 26.26	CHF 4'550.-	CHF 59'150.-
28	CHF 26.83	CHF 4'650.-	CHF 60'450.-
29	CHF 27.41	CHF 4'750.-	CHF 61'750.-
30	CHF 27.70	CHF 4'800.-	CHF 62'400.-
41	CHF 28.56	CHF 4'950.-	CHF 64'350.-

Le salaire peut être inférieur de 10% au maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

d) Sortants d'apprentissage

Durant la 1<sup>re</sup> année suivant l'apprentissage, le salaire minimum est de CHF 4000.00 au moins par mois, pendant 12 mois au maximum. La catégorie de salaire minimal conformément à l'art. 2.1 lit. a) et b) de l'annexe 10 CCT s'appliquera ensuite.

**Rétribution des apprenti-e-s (recommandation)**

<b>année d'apprentissage</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
1 <sup>re</sup> année	CHF 650.–	CHF 8'450.–
2 <sup>e</sup> année	CHF 850.–	CHF 11'050.–
3 <sup>e</sup> année	CHF 1'150.–	CHF 14'950.–

Pus indemnité pour les frais à hauteur de CHF 300.– par mois.

**3. Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation (art. 22 CCT)**

---

Tous les employeurs et travailleurs, ainsi que les apprentis, versent les contributions suivantes:

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– / mois, et
- une contribution de formation de CHF 15.– / mois.

Total CHF 35.– / mois.

Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.

b) Contributions des apprentis

Tous les apprentis versent

- une contribution de formation de CHF 10.– / mois.

---

\* Base de calcul pour l'âge: valable à partir du 01.01. de l'année calendaire au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge correspondant.

c) Contributions des employeurs

Tous les employeurs versent

- une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– / mois, et
- une contribution de formation de CHF 15.– / mois.

Total CHF 35.– / mois, ainsi que

- une contribution de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.– / an, ou CHF 20.– par mois. Les mois commencés sont pris en compte comme des mois entiers.

Ces montants, de même que les montants déduits des salaires des travailleurs et des apprentis, doivent être virés périodiquement sur le compte de la Commission paritaire nationale selon les directives de celle-ci.

Berne, Zurich, décembre 2016

**Les parties contractantes**

**Association des entreprises suisses d'isolation ISOLSUISSE pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et les incendies**

Le président

Konrad Maurer

Le secrétaire

Urs Hofstetter

**Syndicat Unia**

La présidente

Vania Alleva

Le co-vice-président

Aldo Ferrari

Responsable de branche

Vincenzo Giovannelli

## Annexe 10.2

### Convention collective de travail (CCT) pour le secteur suisse de l'isolation du 1<sup>er</sup> janvier 2014–2016

#### Convention au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Les parties à la convention collective de travail concluent l'accord suivant:

#### Art. 1 **Salaires effectifs**

---

Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur un nouvel accord salarial. Les salaires ainsi que les salaires minimums resteront par conséquent inchangés pour 2016. L'indice des prix à la consommation de décembre 2010 qui se monte à 97.7 points (état: septembre 2015) est considéré comme équilibré.

#### Art. 2 **Salaires minimaux**

---

En application de l'art. 41 CCT, les salaires minimums ne changent pas. Les salaires horaires se calculent, conformément à l'art. 40.2 CCT, en divisant le salaire mensuel par 173.3.

a) Ferblantiers-isoleurs titulaires d'un CFC

Age*	par heure	par mois	par an
20	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
21	CHF 24.81	CHF 4'300.–	CHF 55'900.–
22	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
23	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
24	CHF 26.54	CHF 4'600.–	CHF 59'800.–
25	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
26	CHF 27.99	CHF 4'850.–	CHF 63'050.–
27	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–
28	CHF 29.14	CHF 5'050.–	CHF 65'650.–
29	CHF 29.72	CHF 5'150.–	CHF 66'950.–
30	CHF 30.29	CHF 5'250.–	CHF 68'250.–
41	CHF 31.16	CHF 5'400.–	CHF 70'200.–

b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (par ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
21	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
22	CHF 24.52	CHF 4'250.–	CHF 55'250.–
23	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
24	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
25	CHF 26.26	CHF 4'550.–	CHF 59'150.–
26	CHF 27.12	CHF 4'700.–	CHF 61'100.–
27	CHF 27.70	CHF 4'800.–	CHF 62'400.–
28	CHF 28.27	CHF 4'900.–	CHF 63'700.–
29	CHF 28.85	CHF 5'000.–	CHF 65'000.–
30	CHF 29.72	CHF 5'150.–	CHF 66'950.–
41	CHF 30.01	CHF 5'200.–	CHF 67'600.–

c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs, monteurs de protection incendie)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
21	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
22	CHF 23.37	CHF 4'050.–	CHF 52'650.–
23	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
24	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
25	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
26	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
27	CHF 26.26	CHF 4'550.–	CHF 59'150.–
28	CHF 26.83	CHF 4'650.–	CHF 60'450.–
29	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
30	CHF 27.70	CHF 4'800.–	CHF 62'400.–
41	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–

Le salaire peut être inférieur de 10 % au maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

d) Sortants d'apprentissage

Durant la 1re année suivant l'apprentissage, le salaire minimum est de CHF 4000.– au moins par mois, pendant 12 mois au maximum. La catégorie de salaire minimal conformément à l'art. 2.1 lit. a) et b) de l'annexe 10 CCT s'appliquera ensuite.

### Rétribution des apprenti-e-s (recommandation)

Année d'apprentissage	par mois	par an
1 <sup>re</sup> année	CHF 650.–	CHF 8'450.–
2 <sup>e</sup> année	CHF 850.–	CHF 11'050.–
3 <sup>e</sup> année	CHF 1'150.–	CHF 14'950.–

Plus indemnité pour les frais à hauteur de CHF 300.– par mois.

### 3. Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation (art. 22 CCT)

---

Tous les employeurs et travailleurs, ainsi que les apprentis, versent les contributions suivantes:

- a) Contributions des travailleurs
  - une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– / mois, et
  - une contribution de formation de CHF 15.– / mois.Total CHF 35.– / mois.  
Ce montant est directement déduit du salaire mensuel et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- b) Contributions des apprentis  
Tous les apprentis versent
  - une contribution de formation de CHF 10.– / mois.Ce montant est directement déduit du salaire mensuel de l'apprenti et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- c) Contributions des employeurs  
Tous les employeurs versent
  - une contribution aux frais d'exécution de CHF 20.– / mois, et
  - une contribution de formation de CHF 15.– / mois.Total CHF 35.– / mois, ainsi que
  - une contribution de base d'un montant forfaitaire de CHF 240.– / an, ou CHF 20.– par mois. Les mois commencés sont pris en compte comme des mois entiers.

Ces montants, de même que les montants déduits des salaires des travailleurs et des apprentis, doivent être virés périodiquement sur le compte de la Commission paritaire nationale selon les directives de celle-ci.

---

\* Base de calcul pour l'âge: valable à partir du 01.01. de l'année calendaire au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge correspondant.

Berne, Zurich, novembre 2015

**Association des entreprises suisses d'isolation ISOLSUISSE pour la protection contre la cha-leur, le froid, le bruit et les incendies**

Le président	Le secrétaire
Konrad Maurer	Urs Hofstetter

**Syndicat Unia**

La présidente	Le co-vice-président	Responsable de branche
Vania Alleva	Aldo Ferrari	Vincenzo Giovannelli

## Annexe 10.3

### Salaires minimums et adaptations de salaire pour 2015

#### Convention au **1<sup>er</sup> janvier 2015**, relative à la Convention collective de travail dans la branche suisse de l'isolation

Les parties contractantes de la convention collective de travail concluent l'accord suivant:

#### Art. 1 Salaires effectifs

- 1.1 En application des conditions ci-après, tous les salarié-e-s soumis à la CCT touchent un bonus de CHF 360.–.
- a) Le bonus est payable dès lors que le salarié-e a été engagé dans l'entreprise au cours de l'année calendaire 2014 et au 31.12.2014.
  - b) Dans le cas d'une entrée en service postérieure au 01/01/2014, le salarié-e touche un bonus proportionnel de CHF 30.– pour chaque mois plein d'engagement.
  - c) Le droit au bonus s'éteint en cas de résiliation des rapports de travail par le salarié-e à fin décembre.
  - d) Le bonus est payable avant le 30/06/2015 au plus tard. L'indice national des prix à la consommation sur la base de décembre 2010 est ainsi considéré comme compensé à hauteur de 99.2 points (septembre 2014).

#### Art. 2 Salaires minimums

- 2.1 En application de l'art. 41 CCT, les salaires minimums resteront inchangés. Conformément à l'art. 40.2 CCT, les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 173.3.

a) Ferblantiers-isoleurs titulaires d'un CFC

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20.	CHF 24.24	CHF 4'200.-	CHF 54'600.-
21.	CHF 24.81	CHF 4'300.-	CHF 55'900.-
22.	CHF 25.10	CHF 4'350.-	CHF 56'550.-
23.	CHF 25.68	CHF 4'450.-	CHF 57'850.-
24.	CHF 26.54	CHF 4'600.-	CHF 59'800.-
25.	CHF 27.41	CHF 4'750.-	CHF 61'750.-
26.	CHF 27.99	CHF 4'850.-	CHF 63'050.-
27.	CHF 28.56	CHF 4'950.-	CHF 64'350.-
28.	CHF 29.14	CHF 5'050.-	CHF 65'650.-
29.	CHF 29.72	CHF 5'150.-	CHF 66'950.-
30.	CHF 30.29	CHF 5'250.-	CHF 68'250.-
41.	CHF 31.16	CHF 5'400.-	CHF 70'200.-

b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (par ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers, etc.)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20.	CHF 23.66	CHF 4'100.-	CHF 53'300.-
21.	CHF 24.24	CHF 4'200.-	CHF 54'600.-
22.	CHF 24.52	CHF 4'250.-	CHF 55'250.-
23.	CHF 25.10	CHF 4'350.-	CHF 56'550.-
24.	CHF 25.68	CHF 4'450.-	CHF 57'850.-
25.	CHF 26.26	CHF 4'550.-	CHF 59'150.-
26.	CHF 27.12	CHF 4'700.-	CHF 61'100.-
27.	CHF 27.70	CHF 4'800.-	CHF 62'400.-
28.	CHF 28.27	CHF 4'900.-	CHF 63'700.-
29.	CHF 28.85	CHF 5'000.-	CHF 65'000.-
30.	CHF 29.72	CHF 5'150.-	CHF 66'950.-
41.	CHF 30.01	CHF 5'200.-	CHF 67'600.-

- c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs, monteurs de protection incendie)

<b>Age*</b>	<b>par heure</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
20.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
21.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
22.	CHF 23.37	CHF 4'050.–	CHF 52'650.–
23.	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
24.	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
25.	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
26.	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
27.	CHF 26.26	CHF 4'550.–	CHF 59'150.–
28.	CHF 26.83	CHF 4'650.–	CHF 60'450.–
29.	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
30.	CHF 27.70	CHF 4'800.–	CHF 62'400.–
41.	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–

Le salaire peut être inférieur de 10% au maximum à ce salaire minimal pour les travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche.

- d) Sortants d'apprentissage

Durant la 1<sup>re</sup> année suivant l'apprentissage, le salaire minimum est de CHF 4'000.– au moins par mois, pendant 12 mois au maximum. La catégorie de salaire minimal conformément à l'art. 2.1 lit. a) et b) de l'annexe 10 CCT s'appliquera ensuite.

#### **Rétribution des apprenti(e)s (recommandation)**

<b>année d'apprentissage</b>	<b>par mois</b>	<b>par an</b>
1 <sup>re</sup> année d'apprentissage	CHF '650.–	CHF 8'450.–
2 <sup>e</sup> année d'apprentissage	CHF '850.–	CHF 11'050.–
3 <sup>e</sup> année d'apprentissage	CHF 1'150.–	CHF 14'950.–

Plus indemnité pour les frais à hauteur de CHF 300.– par mois.

---

\* Base de calcul pour l'âge: valable à partir du 01.01. de l'année civile dans laquelle le travailleur atteint l'âge correspondante.

Berne, Zurich, novembre 2014

### **Les parties contractantes**

#### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du  
comité directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

# Annexe 11

## Dispositions exécutoires du compte épargne pour retraite anticipée

### Art. 1 **Principe**

---

- 1.1 Les parties signataires de la CCT chargent Spida Assurances sociales sise à Zurich d'exécuter les art. 19 et 37 CCT (gestion des comptes épargne pour la retraite anticipée). Cette entreprise sera indemnisée pour cette activité.
- 1.2 En vertu des art. 19 et 37 de la CCT, tous les employeurs et travailleurs soumis à la CCT ou à l'extension de son champ d'application/DFO sont tenus de se soumettre au compte épargne pour la retraite anticipée.

Sous réserve de dispense selon l'art. 37.8 CCT.

### Art. 2 **Comptes épargne individuels**

---

- 2.1 L'employeur est tenu de signaler chaque entrée ou départ de travailleurs à Spida assurances sociales.
- 2.2 Spida Assurances sociales gère un compte épargne individuel pour chaque travailleur sur lequel sont crédités les contributions en vertu de l'art. 37.3, ainsi que les intérêts.
- 2.3 Le compte épargne individuel est soumis aux fluctuations du marché des capitaux de l'ensemble de l'immobilisation financière conformément à l'art. 5 des présentes dispositions exécutoires.
- 2.4 Chaque travailleur reçoit un extrait de compte une fois par an ainsi qu'à son départ.

### Art. 3 **Financement**

---

- 3.1 Le montant des contributions pour les employeurs et les travailleurs est fixé conformément aux dispositions de l'article 37.3 de la CCT.

- 3.2 La cotisation des travailleurs est déduite mensuellement du salaire et cette déduction est mentionnée sur le décompte de salaire.
- 3.3 L'employeur vire ses contributions avec celles du travailleur à Spida Assurances sociales conformément aux directives de celle-ci.
- 3.4 En cas d'arriéré de paiement, Spida Assurances sociales est tenue de recouvrer les impayés auprès de l'employeur par relance et poursuites. Les arriérés sont soumis à un intérêt moratoire dès leur échéance. La responsabilité de l'employeur est engagée pour les contributions selon l'art. 37.3 lettres a) et b) non déduites ou non déduites de façon réglementaire. Le travailleur ne doit en être lésé d'aucune manière.

#### **Art. 4 Prestations**

---

- 4.1 Toutes les prestations sont versées sous forme d'indemnité en capital. Le moment et l'emploi des prestations sont régis par les art. 37.6 CCT et 37.7 CCT.
- 4.2 La demande de versement du capital doit être formulée par écrit. L'approbation écrite du conjoint/partenaire est nécessaire pour les travailleurs mariés ou vivant en partenariat déclaré.
- 4.3 Spida Assurances sociales est disponible pour conseiller les travailleurs sur l'utilisation du capital épargné selon les art. 37.6 CCT et 37.7 CCT.

#### **Art. 5 Placement du patrimoine**

---

- 5.1 Spida Assurances sociales procède au placement du capital-épargne des travailleurs selon les directives de la Commission paritaire nationale avec le patrimoine de ses institutions. Elle participe autant aux conditions du marché des capitaux qu'à ses résultats.

#### **Art. 6 Organes exécutants**

---

- 6.1 Les parties signataires de la CCT désignent comme organe supérieur la Commission paritaire nationale qui régit et surveille

l'exécution ainsi que la gestion du compte épargne pour la retraite anticipée. Cet organe peut édicter des dispositions exécutoires complémentaires.

- 6.2 Spida Assurances sociales rend compte annuellement à la Commission paritaire nationale de ses activités en matière de gestion des comptes épargne et de placement des capitaux. Elle établit un rapport annuel à ces fins.
- 6.3 La Commission paritaire nationale désigne un organe de contrôle. Ce dernier vérifie périodiquement la bonne exécution et établit un rapport de contrôle destiné à la Commission paritaire nationale.
- 6.4 Les parties contractantes reconnaissent la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue aux articles 9 et 12 de la CCT pour le règlement des divergences éventuelles.

#### **Art. 7 Validité**

---

- 7.1 Ce règlement fait partie intégrante de la CCT et entre en vigueur avec celle-ci au 1.1.2014.

Berne, Zurich, novembre 2013

#### **Les parties contractantes**

#### **ISOLSUISSE, Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie**

Le président  
K. Maurer

Le secrétaire  
U. Hofstetter

#### **Syndicat Unia**

Le coprésident  
R. Ambrosetti

Membre du  
comité directeur  
A. Ferrari

Le responsable de la branche  
R. Frehner

## Liste des textes de loi

- 1) Art. 328 CO, LTr, OLT, LAA, OPA, OTConst
- 2) Art. 327 CO
- 3) Art. 330a 1 CO
- 4) Art. 330a 2 CO
- 5) Art. 321a CO
- 6) voir Art. 24.4 CCT
- 7) Art. 82 3 LAA, Art. 11 OPA
- 8) voir Art. 24.12 CCT et Art. 337 CO
- 9) Art. 321c CO
- 10) Art. 321d CO
- 11) Art. 321e 1 CO
- 12) Art. 321e 2 CO
- 13) RS 822.11
- 14) Art. 329a CO
- 15) Art. 329b CO
- 16) Art. 329c CO
- 17) Art. 329a 3 CO
- 18) Art. 329c 2 CO
- 19) Art. 329d 1 CO
- 20) Art. 329d 2 CO
- 21) Art. 20a LTr
- 22) Art. 1i 1 OPP 2
- 23) Art. 329 3 CO
- 24) Art. 324a CO
- 25) Art. 322 CO
- 26) Art. 324 CO
- 27) Art. 322d 1 CO
- 28) Art. 322d 2 CO
- 29) Art. 17b 1 LTr
- 30) Art. 17b 2 LTr
- 31) Art. 327a CO
- 32) Art. 327b CO
- 33) Art. 323 1 CO
- 34) Art. 323b 1 CO
- 35) Art. 323b 2 CO
- 36) Art. 1a LAA, Art. 66 LAA
- 37) Art. 3 LAA
- 38) Art. 91 1 LAA
- 39) Art. 91 2 LAA
- 40) Art. 324a 1 CO
- 41) Art. 338 1 CO
- 42) Art. 338 2 CO
- 43) Art. 338a 1 CO
- 44) Art. 338a 2 CO
- 45) Art. 335 1 CO
- 46) Art. 335a 1 CO
- 47) Art. 335b 1 CO
- 48) Art. 335b 2 CO
- 49) Art. 335b 3 CO
- 50) Art. 335c 1 CO
- 51) Art. 335c 2 CO
- 52) Art. 336 1 CO
- 53) Art. 336 2 CO
- 54) Art. 336a 1 CO
- 55) Art. 336a 2 CO
- 56) Art. 336b 1 CO
- 57) Art. 336b 2 CO
- 58) Art. 336c 1 CO
- 59) Art. 336c 2 CO
- 60) Art. 336c 3 CO
- 61) Art. 336d 1 CO
- 62) Art. 336d 2 CO
- 63) Art. 337 1 CO
- 64) Art. 337 2 CO
- 65) Art. 337 3 CO
- 66) Art. 337c 1 CO
- 67) Art. 337c 2 CO
- 68) Art. 337c 3 CO
- 69) Art. 337d 1 CO
- 70) Art. 337d 2 CO
- 71) Art. 337d 3 CO

### Légende

- CO** Code des obligations  
**LAA** Loi fédérale sur l'assurance-accidents  
**LAVS** Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants  
**LTr** Loi sur le travail  
**OLT 1-5** Ordonnance relative à la loi sur le travail  
**OPA** Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles  
**OPP 2** Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité  
**OTConst** Ordonnance sur les travaux de construction

PKG  
CPA  
APA



Assurance maladie paritaire  
des branches de la technique de l'habitat  
(CPA)

# ATTENTION: cette offre pourrait bien vous frapper!

La CPA propose aux entreprises de la branche de la technique de l'habitat un accès exclusif à une solution d'assurance optimale. Vous profitez ainsi de nombreux avantages, tels des primes stables et attractives, un risque réduit et des prestations sur mesure pour votre entreprise. A chacun son métier. C'est pourquoi la cpa travaille en étroite collaboration avec les professionnels de Sympany. Laissez-nous vous conseiller, sans engagement de votre part.



[www.sympany.ch/business/pkg](http://www.sympany.ch/business/pkg)  
Conseil personnalisé: 0800 955 955



# BATISEC - Sécurité d'abord!

## Sécurité au travail et la protection de la santé

La BATISEC propose un concept de sécurité prêt pour la réalisation de la sécurité au travail et la protection de la santé selon la directive CFST 6508.

### Offre:

- Analyse de risques
- Catalogues de mesures et listes de contrôle
- Cours de sécurité au travail
- Manuel d'application de la sécurité au travail
- Renseignement et conseil
- Audits
- Pool MSST de spécialistes
- Actions annuelles
- Informations sur les nouveautés

**BATISEC**, la solution de branche de votre association.

Visitez-nous sur [www.batisec.ch](http://www.batisec.ch) pour plus d'information.



## Notes

## Notes



