

Quels changements pour la nouvelle CCT du Second œuvre romand 2019-2022 au 1 janvier 2019 ?

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux changements de la CCT. Ils sont répertoriés par article modifié. Vous trouverez tous les détails dans les textes complets de la CCT qui fait foi. Les textes sont téléchargeables sur www.secondoeuvreromand.ch

1. CHAMP D'APPLICATION (ART.1) – QUELLES ENTREPRISES DOIVENT RESPECTER LA CCT-SOR ?

Les travaux de désamiantage ont désormais été ajoutés au champ d'application des branches ci-dessous :

- Menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles ;
- Vitrierie et techniverrerie ;
- Plâtrerie et peinture ;
- Carrelage ;
- Revêtement de sol et pose de parquets ;
- Couverture.

Les entreprises ou parties d'entreprises des branches ci-dessus doivent aussi appliquer la CCT à leurs collaborateurs effectuant des travaux de désamiantage.

2. SALAIRES - QUELLES SONT LES AUGMENTATIONS SALARIALES DUES AU 1 JANVIER 2019 ?

- Les salaires effectifs des travailleurs assujettis à la CCT-SOR sont augmentés de 1,2% au 1 janvier 2019, et ce indépendamment de leur classification salariale.

3. ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 6) – QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS EN LA MATIÈRE ?

- Tout nouvel engagement à compter du 1 janvier 2019 doit faire l'objet d'un accord écrit sous la forme d'un contrat de travail
- L'employeur est ainsi tenu de remettre au travailleur le contrat de travail avant sa prise d'emploi

- Le contrat de travail doit mentionner au moins les points suivants :
 - a) le nom des parties ;
 - b) la date du début du rapport de travail ;
 - c) la fonction et la classe de salaire du travailleur ;
 - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
 - e) la durée hebdomadaire du travail.
 - f) En cas d'engagement à temps partiel, la présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail sur les chantiers.

- ✓ **Un exemple-type de contrat de travail valable figure à l'annexe I à la CCT.**

- Avant son entrée en vigueur, toute modification des éléments du contrat doit être communiquée par écrit au travailleur
- Avant l'entrée en service dudit travailleur, l'employeur doit annoncer à l'Institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la CCRA-SOR, tout engagement

4. DÉCOMPTE MENSUEL DES HEURES TRAVAILLÉES (ART. 12.1 ET 13) – QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI DOIVENT FIGURER SUR LE DÉCOMPTE À REMETTRE AUX TRAVAILLEURS?

- Chaque travailleur soumis au régime de **l'horaire standard** (salarié payé à l'heure) reçoit à la fin de chaque mois un décompte où figurent :
 - Les heures travaillées durant le mois écoulé
 - Les heures supplémentaires travaillées durant le mois écoulé
 - Les heures de travail excédentaire accomplies durant le mois écoulé
 - L'état du solde des heures supplémentaires en cours d'année

- ✓ **L'annexe VII à la CCT peut être utilisé comme feuilles de décompte d'heures. Elle sera disponible en ligne dès le 17 janvier sous www.secondoeuvreromand.ch**

- Pour les travailleurs soumis à **l'horaire variable** avec salaire mensuel constant, se référer à l'art. 12.2 (inchangé)

5. PAIEMENT DES HEURES DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRES (art. 13 al.2) ou EXCEDENTAIRE (art. 13 al. 3) QUEL PAIEMENT POUR QUEL SUPPLEMENT ?

- Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard, **les heures supplémentaires (entre 41 et 45 heures hebdomadaires), non compensées en temps, qui en cours d'année, dépassent un total cumulé de 80 h sont payées à la fin de chaque mois avec un supplément de 25%.**
- Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard, **les heures excédentaires (au-delà de 45 heures hebdomadaires) effectuées entre 6h00 et 22h00 du lundi au vendredi et le samedi de 6h00 à 17h00 sont payées à la fin de chaque mois avec un supplément de 25%.**
- Pour les travailleurs soumis à l'horaire variable avec salaire mensuel constant, se référer à l'art. 14 (inchangé)

6. COMPENSATION DU SOLDE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES À LA FIN DE L'ANNÉE (ART. 13 ET 14) – SUR QUOI PORTE L'ACCORD ÉCRIT ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE TRAVAILLEUR ?

➔ **Rappel** : Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard (art.12.1 et art.13):

- À la fin de l'année civile le solde d'heures supplémentaires (1-80 heures) peut être :
 - soit payé (dans ce cas seul le supplément de 25% des heures restantes est encore dû au travailleur),
 - soit compensé d'entente avec le travailleur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante par des congés (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé).
- S'il y a mésentente, l'employeur impose la compensation des 40 premières heures sur des dates qu'il aura lui-même choisies. Les heures restantes sont en revanche compensées sur des dates choisies par le travailleur.

➔ **Nouveau** : l'application de ces dispositions doit désormais faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

➔ **Rappel** : Pour les travailleurs soumis à l'horaire variable (art.12.2 et art.14):

- A la fin de l'année civile, s'il y a un bonus d'heures entre 2'132 heures (177,7 x 12 mois) et 2'212 heures, celles-ci peuvent être :
 - Soit compensées sous forme de congés d'une durée équivalente,
 - Soit payées sans supplément.
- Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus sont considérées comme du travail excédentaire. Elles sont :
 - Soit compensées par des congés avec un supplément en temps de 10%,
 - Soit rémunérées avec un supplément de 25%.

- S'il y a un malus d'heures entre 2'052 heures et 2'132 heures, les heures négatives correspondantes sont :
 - Soit reportées sur l'année suivante,
 - Soit non-compensées.

→ **Nouveau** : l'application de ces dispositions doit faire désormais l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

7. RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE À L'ÉTRANGER (ART. 18) – COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

- Avec la nouvelle CCT, les employeurs devront reconnaître aux travailleurs les diplômes et les années d'expérience professionnelles qu'ils ont acquis dans des pays de l'Union européenne. Il appartiendra aux travailleurs de fournir les documents ad' hoc.
- Cette reconnaissance s'opère selon les formules suivantes :

Formation professionnelle d'au moins deux ans acquise dans un pays de l'Union européenne
 +
Deux ans d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne
 =
Rémunération selon la classe de salaire B

ou

Formation professionnelle d'au moins trois ans acquise dans un pays de l'Union européenne
 =
Classe de salaire A avec réduction de -12 % à la 1ère année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne
 ou
Classe de salaire A avec réduction de -10 % à la 2ème année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne
 ou
Classe de salaire A avec réduction de -8 % à la 3ème année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne

8. VACANCES (ART. 20) – COMMENT SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES ?

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

9. CONSCIENCE PROFESSIONNELLE (ART. 20) – QUAND LES TRAVAILLEURS SONT-ILS TENUS DE DÉCLARER LA PERTE DE LEUR PERMIS DE CONDUIRE ?

- Tout travailleur appelé à faire l'usage d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle doit informer son employeur avant de prendre le volant s'il ne dispose pas ou plus d'un permis de conduire valable.

10. DÉCOMPTE ET PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 31) – COMMENT, AVEC QUEL DÉCOMPTE ET JUSQU'À QUAND EST-IL AUTORISÉ DE VERSER LES SALAIRES ?

- Le salaire est payé une fois par mois mais au plus tard avant le 7 du mois suivant.
- Le salaire doit être versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.
- Un décompte du salaire mensuel est remis et contient au minimum les informations suivantes :
 - a) les noms des parties ;
 - b) la profession ;
 - c) la classe de salaire du travailleur ;
 - d) le salaire de base ;
 - e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiées ;
 - f) les montants bruts détaillés ;
 - g) les détails des déductions effectuées ;
 - h) le montant net versé.

11. PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (ART. 38) – SOUS QUELLES CONDITIONS LES TRAVAILLEURS PEUVENT-ILS MAINTENIR LEUR AFFILIATION À LA CAISSON DE PENSION DE L'EMPLOYEUR AVANT L'ÂGE DE LA RETRAITE AVS ?

- L'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand.
- Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse.

12. PERTE DE SALAIRE DURANT LA JOURNÉE DE RECRUTEMENT (ART. 41) – A COMBIEN S'ÉLÈVE LA COMPENSATION ?

- La perte de salaire subie par le travailleur marié (ou célibataire avec obligation légale d'entretien) est désormais compensée à hauteur de 100%.

13. DEVOIRS DE L'ADJUDICATAIRE (ART. 54) – QUELS SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN CAS DE SOUS-TRAITANCE ?

- L'employeur doit remettre à ses sous-traitants qui entrent dans le champ d'application de la CCT-SOR un exemplaire de la CCT.
- Les employeurs doivent exiger à leurs sous-traitants les attestations de paiement des charges sociales et un engagement écrit à respecter la présente CCT.

14. CONTROLE DES ENTREPRISES (ART. 50) – QUELS SONT LES DROITS DES CONTRÔLEURS DES COMMISSIONS PARITAIRES?

- Les contrôles peuvent s'effectuer sur les chantiers et dans les entreprises, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire.
- Les contrôleurs peuvent exiger des employeurs toutes les preuves du respect de leurs obligations conventionnelles, entre autres, les documents suivants :
 - fiches de salaire,
 - contrat de travail,
 - décompte d'heures,
 - attestation relative à la durée des vacances,
 - contrat d'assurance maladie perte de gain,
 - contrat d'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et règlements ad hoc ainsi que la fourniture de preuves relatives au paiement des charges sociales conventionnelles.

15. PEINE CONVENTIONNELLE (ART. 52) – A COMBIEN PEUVENT S'ÉLEVER LES AMENDES EN CAS DE VIOLATION ?

- Toute infraction à la CCT-SOR peut désormais être sanctionnée par une amende d'un montant allant jusqu'à CHF 30'000.— au plus par cas d'infraction, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
- Si le préjudice est supérieur à CHF 30'000.—, la commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de cette somme.
- Ce montant peut être porté à CHF 120'000.— en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la CCT.

16. RETRAITE ANTICIPÉE – A COMBIEN SE MONTENT LES COTISATIONS POUR QUELLE PÉRIODE?

- Pour assurer la pérennité des prestations de retraite anticipée à long terme, les partenaires sociaux ont décidé d'une augmentation de cotisations paritaires à 2% (1% travailleurs-1% employeur) au 1^{er} janvier 2019, à 2,1% en 2021 et 2,2% en 2023.
- L'introduction des adaptations de cotisations en 2021 et 2023 seront prises par le Conseil de Fondation RESOR selon l'évolution de la situation.