10.03.2023 – 10:20 Uhr

Société Suisse des Entrepreneurs: CN 2023: réponses de la CPSA aux questions relatives au champ d'application / Décisions du comité de la CPSA

Zurich (ots) -

La Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA) s'est réunie le 9 février 2023 afin de discuter de différents aspects de la CN 2023, notamment des dispositions transitoires et des questions d'interprétation. Les questions des commissions professionnelles paritaires (CPP) et les décisions prises lors de la séance du comité de la CPSA portant sur les adaptations de salaires, l'indemnisation en pour-cent de jours fériés, le calendrier et le modèle de temps de travail ainsi que l'attestation CCT des sous-traitants sont désormais disponibles (https://ots.ch/bqXU77). Cela concerne les points suivants:

Décisions concernant les adaptations de salaires 2023

1. Les termes "généraux" et "à l'échelle de l'entreprise" selon l'art. 3 de la convention complémentaire (https://ots.ch/Vg1eLr) se réfèrent aussi bien aux ajustements liés à l'inflation qu'aux augmentations de salaires.
2. Pour les nouveaux contrats de travail à compter du 1er janvier 2023, aucune augmentation du salaire effectif ne doit être accordée.
3. L'obligation d'adaptation des salaires ne s'applique pas aux apprentis.
4. Les adaptations de salaires pour les travailleurs titulaires d'un CFC venant de terminer leur apprentissage et bénéficiant d'un salaire échelonné selon l'art. 43, al. 2 et 3 CN sont effectuées sur la base du salaire versé au 31 décembre 2022.

Décision concernant le pourcentage de l'indemnisation des jours fériés

1. C'est à la CPP qu'il incombe de fixer un pourcentage unique pour plusieurs années ou un nouveau pourcentage chaque année. Les CPP ont été invitées à informer activement les entreprises au sujet de la possibilité d'indemniser les jours fériés en pour-cent. Les CPP sont libres quant à la manière de communiquer (par exemple via leur site Internet).
2. Le calcul doit se baser sur l'année civile.
3. La convention relative au pourcentage de l'indemnisation en pour-cent des jours fériés entre l'employeur et le travailleur peut être fixée par écrit, par exemple dans le contrat de travail ou le règlement du personnel. L'important est que cela se fasse d'un commun accord.

Décisions concernant le calendrier de la durée du travail

- La proposition de la SSE concernant une réglementation transitoire unique du temps de travail (16 mois et 2 816 heures théoriques pour la période du 1er janvier 2023 au 30 avril 2024) a été approuvée par le comité de la CPSA.
- L'entreprise peut remettre un calendrier de la durée du travail de l'entreprise à la CPP selon les variantes ci-dessous, la variante 1 suivante étant également envisageable pour la SSE (https://ots.ch/BJbR51). Les CPP ont été invitées à informer les entreprises avant le 30 avril 2023 de la suite de la procédure concernant le calendrier de la durée du travail.
- Variante 1: complément supplémentaire de quatre mois (du 1er janvier 2024 au 30 avril 2024) selon la SSE; le calendrier de la durée du travail 2023 déjà remis plus le complément de quatre mois donnent 2 816 heures.
- Variante 2: nouveau calendrier de la durée du travail pour la période du 1er janvier 2023 au 30 avril 2024 avec 2 816 heures selon la CPSA, les heures du 1er janvier 2023 au 30 avril 2023 du calendrier de la durée du travail déjà remis au préalable restant inchangées.
- Variante 3: nouveau calendrier de la durée du travail pour la période du 1er mai 2023 au 30 avril 2024 selon la CPSA avec 2 112 heures; les heures du du 1er janvier 2023 au 30 avril 2023 du calendrier de la durée du travail déjà remis au préalable restant inchangées.
- Un calendrier de la durée du travail d'entreprise comportant jusqu'à cinq jours de compensation doit être approuvé par la CPP, même si le calendrier de la durée du travail de la section prévoit moins de cinq jours de compensation.
- Pour la réglementation transitoire unique et en cas de choix explicite de la variante b) avec des heures

négatives et des heures supplémentaires (-20 h/+80 h), 20 heures perdues non travaillées peuvent être reportées sur la période de décompte suivante. Si l'entreprise choisit la variante a) ou ne fait aucun choix, le solde d'heures négatives doit être mis à zéro à la fin de l'année de décompte.

Décisions concernant le modèle de temps de travail

- Si la CPP n'a pas été explicitement informée du choix de la variante b) (heures supplémentaires) à l'interne, c'est la variante a) qui s'applique. Du point de vue de la CPSA, il suffit de mentionner clairement le choix de la variante dans le calendrier de la durée du travail pour le communiquer à la CPP.
- Le report de plus de 20 heures négatives pour la variante b) est autorisé si celles-ci résultent d'une faute du travailleur. Des heures négatives peuvent également donner lieu à une réduction du salaire. Il est important que l'entreprise documente clairement ces heures et en informe le travailleur, car c'est à lui d'assumer les conséquences d'une éventuelle absence de preuve.
- Dans la variante a), le report des heures négatives est exclu, sous réserve de l'application de la convention du procès-verbal additionnel "Temps de travail" du 14 avril 2008.
- Jusqu'à 20 heures négatives de 2023 peuvent être reportées au 30 avril 2023, pour autant que l'entreprise choisisse expressément la variante b). Dans le cas de la variante a), les éventuelles heures négatives doivent être compensées.
- Les heures supplémentaires effectuées à partir du 1er janvier 2023 peuvent être reportées sur le nouveau solde d'heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être compensées avant le 30 avril 2024. Durant la période allant du 1er janvier 2023 au 30 avril 2023, les heures supplémentaires de l'année précédente (2022) peuvent être compensées ou indemnisées jusqu'à la fin du mois d'avril 2023 selon l'ancien système de la CN 2022.
- Pour le calcul du nombre maximal d'heures supplémentaires pouvant être reportées selon l'art. 25, al. 2 CN pour un taux d'occupation < 70%, on considère le temps de travail à plein temps au prorata du taux d'activité (p. ex. 15 heures supplémentaires par mois pour un taux d'activité de 60%).

Décisions concernant l'attestation CCT des sous-traitants

1. L'art. 78bis, al. 2 CN se rapporte exclusivement à la section "Résultat de l'attestation" de l'attestation CCT (SIAC). Si l'option "Des manquements actuels au respect de la CCT ont été constatés" est cochée, l'entrepreneur principal ne peut pas faire appel à l'entrepreneur secondaire (soit le sous-traitant).
2. En cas de non-respect de l'art. 78bis, al. 2 CN, la CPP ne peut sanctionner que l'entreprise principale (et non pas également le sous-traitant).

Contact:

Pascal Gysel
porte-parole de la SSE
Tél.: +41/58/360'77'06
E-Mail: pascal.gysel@entrepreneur.ch

Marcel Sennhauser
responsable Politique + Communication de la SSE
Tél.: +41/58/360'76'30
E-Mail: marcel.sennhauser@baumeister.ch

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/fr/pm/100051907/100904165 abgerufen werden.