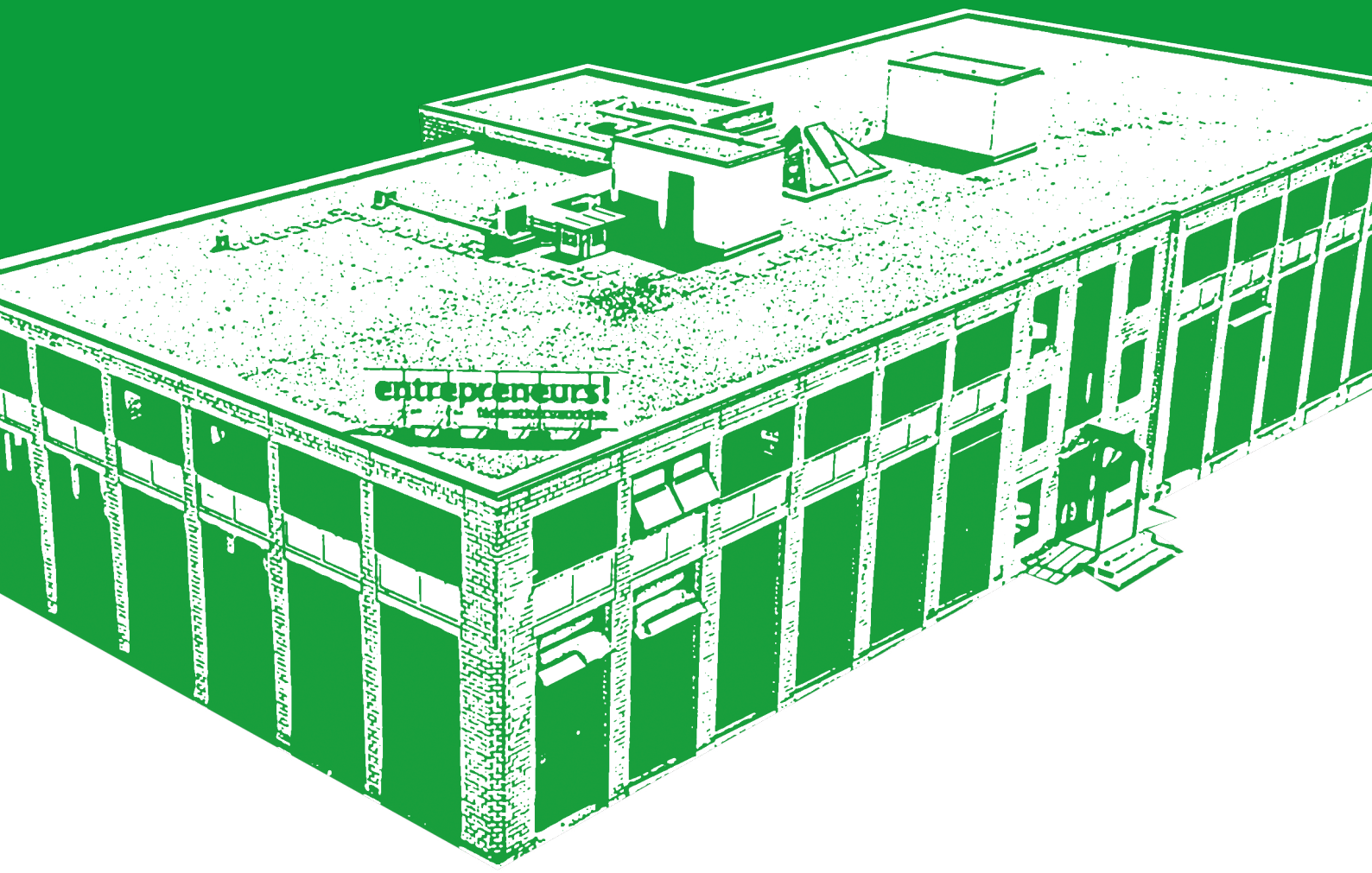
INFORMATIONS 2020!



entrepreneurs!
fédération vaudoise

Groupe maçonnerie
et génie civil

TABLE DES MATIÈRES

INSTRUCTIONS GÉNÉRALES SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DANS LA MAÇONNERIE ET LE GÉNIE CIVIL DANS LE CANTON DE VAUD EN 2020

1. Généralités 4

2. Champ d'application de la CN 2019/2022 4

3. Salaires 2020 5

3.1. Salaires au 1er janvier 2020 5

3.2. Salaires de base ou minimaux (art. 41 CN) 5

4. Tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2020 pour les métiers du Gros œuvre 5

5. Temps de travail 6

6. Calendrier de travail 2020 et dérogations 7

6.1. Calendrier de travail 2020 7

6.2. Dérogation à l'horaire normal de travail 7

7. Qualification du personnel 8

8. Accidents 8

9. Fin des rapports de travail 8

10. Autres dispositions 8

INFORMATIONS UTILES

11. Fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction "intempéries" 10

12. Attestation de paiement des contributions sociales 10

13. Attestation de respect de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse 10

14. Attestation d'affiliation 10

15. Carte professionnelle 11

16. Contrôle des chantiers 11

17. Formation 12

18. Renseignements 12

ANNEXES

Salaires 2020 14

Tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2020 pour les métiers du Gros œuvre 15

Calendrier de travail 2020 (version CPP) 16

Calendrier de travail 2020 (version vierge) 17

Jours fériés 2020 Gros œuvre vaudois 18

Qualification du personnel 19-21

Fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction "intempéries" 22-23

INSTRUCTIONS GÉNÉRALES SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DANS LA MAÇONNERIE ET LE GÉNIE CIVIL DANS LE CANTON DE VAUD EN 2020

1. GÉNÉRALITÉS

La Convention nationale (CN 2019/2022) est en vigueur depuis le 1er janvier 2019. Son contenu a subi quelques adaptations relatées ci-après. La déclaration de force obligatoire a été rendue publique après l'approbation du Conseil fédéral. Cette convention est disponible sur les sites Internet ci-dessous :

> Fédération vaudoise des entrepreneurs : www.fve.ch

> Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) : www.baumeister.ch

Nous vous communiquons, ci-après, les principales dispositions que les entreprises de la maçonnerie et du génie civil du canton de Vaud doivent observer dans le cadre de leurs activités, conformément à la CN 2019/2022, ainsi qu'à la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil entrée en vigueur au 1er février 2016, disponible également sur le site Internet de la fédération : www.fve.ch

2. CHAMP D'APPLICATION DE LA CN 2019/2022

L'art. 2, al. 2, lit. b) a désormais la teneur suivante : Font également partie de la nouvelle CN, les entreprises de terrassement, de démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle.

3. SALAIRES

3.1. Salaires au 1er janvier 2020

Les négociations avec les partenaires sociaux ayant abouties, l'adaptation des salaires est rendue obligatoire dès le 1er janvier 2020.

Par conséquent, les salaires indiqués dans le tableau reporté ci-dessous doivent être appliqués. Vous trouverez davantage d'informations dans les annexes (cf. annexe p. 14).

3.2. Salaires de base ou minimaux (art. 41 CN)

	Zone	À l'heure	Au mois
Classe CE	bleue	CHF 35.45	CHF 6'240.-
Classe Q	rouge	CHF 32.90	CHF 5'793.-
Classe A	rouge	CHF 31.70	CHF 5'584.-
Classe B	rouge	CHF 29.95	CHF 5'272.-
Classe C	rouge	CHF 26.75	CHF 4'708.-

4. TABLEAU DES CHARGES DE L'ENTREPRISE ET DES RETENUES SALARIALES EN 2020 POUR LES MÉTIERS DU GROS ŒUVRE

Vous trouverez, dans les annexes, le tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2020 pour les métiers du Gros œuvre (cf. annexe p. 15).

5. TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail): l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'art. 25, al. 2 de la CN. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée l'entreprise que les Commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent, si nécessaire, déroger à l'al. 2 pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise, où plus de 60% du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la Commission professionnelle paritaire (CPP). Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la CPP jusqu'à mi-janvier de l'année en question.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.

Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 25 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas les 80 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours qui dépassent le cumul de 80 heures doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale.

Il tient compte, dans la mesure du possible, des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.

Le solde des heures supplémentaires cumulées (max. 80 heures) doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base, avec un supplément de 25 %.

En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail (art. 26, al.5 CN).

Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

Un décompte précis des heures est tenu chaque mois par l'employeur et il est noté sur la fiche de salaire.

6. CALENDRIER DE TRAVAIL 2020 ET DÉROGATIONS

6.1. Calendrier de travail 2020

Les jours de travail ainsi que les jours fériés et de vacances représentent un total annuel de 2'112 heures.

Les jours fériés et de vacances, ainsi que les jours d'absences individuelles de toute nature (maladie, accident, militaire, congés payés et non payés), jours non travaillés pour cause d'intempéries ou autres, sont décomptés en fonction de la durée journalière du travail prévue dans le calendrier annuel choisi par l'entreprise.

Le calendrier de travail 2020, établi par la Commission professionnelle paritaire, ainsi qu'un modèle vierge (version Excel), se trouvent sur le site Internet de la fédération www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre et peuvent être téléchargés à tout moment (cf. annexes p.16-17).

Chaque entreprise peut établir son propre calendrier de travail **en respectant strictement la durée annuelle de travail de 2'112 heures.** La durée hebdomadaire du travail est en règle générale de 37,5 heures au minimum et de 45 heures au maximum (art. 25, al. 2 CN). Le cas échéant, le calendrier d'entreprise doit être remis au Secrétariat de la CPP pour la mi-janvier de l'année en cours (art. 25, al. 1 CN) ; s'il ne respecte pas les dispositions conventionnelles ou légales, la Commission professionnelle paritaire peut faire opposition et l'abroger (art. 25 al. 4 CN).

Pour 2020, les jours compensés/chômés ne peuvent excéder 6 jours. Selon les situations, des dérogations pourraient être accordées.

En application de l'art. 35 de la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016, le nombre de jours fériés indemnisés est de 8 pour 2020 selon calendrier de la CPP (cf. annexe p.18).

6.2. Dérogation à l'horaire normal de travail

Toute entreprise se trouvant dans l'obligation d'exécuter des travaux en dehors des limites du travail de jour (05h00-20h00 en été et 06h00-20h00 en hiver) au sens de la loi sur le travail (LTr), du lundi au vendredi, doit s'annoncer, au moyen du formulaire mis à disposition sur le site Internet de la CPP de l'industrie vaudoise de la construction: https://cppvd.ch/demande-de-derogation/

Concernant une demande de dérogation pour le week-end, cette dernière doit être réalisée au minimum 24 heures avant le début des travaux **(Ex. jeudi, 18h00 au plus tard, pour tout travail durant le week-end qui suit**).

Pour les travaux soumis à autorisation légale, soit le travail de nuit (23h00 – 06h00), du dimanche (sam. 17h00 – lu. 06h00), ou pendant un jour férié, **la communication doit être faite en tenant compte d'un temps de traitement du dossier de l'ordre de 5 jours ouvrables.**

Le Secrétariat des Commissions professionnelles paritaires traite le dossier avec l'autorité compétente et communique la décision à l'entreprise.

Les coordonnées du Secrétariat des CPP sont les suivantes :

Commissions professionnelles paritaires
de l'industrie vaudoise de la construction
Route Ignace Paderewski 2
Case postale 62
1131 Tolochenaz

Tél. 021 826 60 01
E-mail : commissionsparitaires@cppvd.ch

Site Internet : https://cppvd.ch/demande-de-derogation

7. QUALIFICATION DU PERSONNEL

En application de l'art. 44, al. 1 CN, les employeurs sont tenus de qualifier leur personnel au cours des quatre derniers mois de chaque année. Nous vous rendons attentifs au fait que les Commissions professionnelles paritaires ont intensifié leurs actions de contrôle sur la réalisation de ces fiches de qualification.

La révision de l'art. 42, al. 1 CN, permet désormais d'en fixer précisément les modalités. Dans le cas normal, un travailleur sera promu au plus tard après trois ans d'activité en qualité d'ouvrier de la construction. Cependant, l'entreprise pourra refuser de promouvoir l'ouvrier au terme de ce délai, ainsi que les années suivantes, en s'appuyant sur la qualification correspondante au sens de l'art. 44 CN. **Elle aura alors l'obligation d'en informer la CPP compétente** et n'encourra aucune sanction pour ne pas avoir promu son ouvrier en cas de contrôle de la comptabilité des salaires. L'employeur devra annoncer à nouveau aux CPP, l'année suivante, si l'entretien d'évaluation d'un collaborateur ne justifie toujours pas le passage à la classe de salaire supérieure.

La nouvelle disposition réglemente aussi le cas d'un travailleur pouvant faire état de trois années d'activité dans le secteur principal de la construction au moment de son embauche. Il ne sera statué sur son éventuelle promotion de la classe C à la classe B qu'après une année supplémentaire passée chez son nouvel employeur.

Un modèle du formulaire de qualification est annexé à ce document, ainsi qu'un exemple d'annonce de non-promotion à adresser à la CPP compétente (cf. annexe p.19-21).

Il est également possible de télécharger le document sur le site Internet de la fédération : www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre

8. ACCIDENTS

L'art. 65, al. 2 a désormais la teneur suivante :

Réductions des prestations par la SUVA : si la SUVA exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire est réduite dans la même proportion.

9. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 19, al. 3 :

Les parties contractantes considèrent que le potentiel de main d'œuvre des travailleurs âgés est très important. Le devoir d'assistance de l'employeur impose de traiter de manière socialement responsable les collaborateurs âgés et employés de longue date. Cela signifie que l'employeur est tenu à un devoir de diligence accru, notamment en cas de résiliation. C'est pourquoi, lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu ; lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront, en outre, rechercher ensemble des solutions propres pour permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.

10. AUTRES DISPOSITIONS

Toutes les dispositions de la CN 2019-2022 et de la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016 non abordées dans les présentes instructions restent en vigueur.

INFORMATIONS UTILES

11. FONDS DE PREVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE VAUDOISE DE LA CONSTRUCTION "INTEMPÉRIES"

Le fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction, créé en janvier 2017, est disponible uniquement pour les entreprises cotisant aux institutions vaudoises de la construction (par ailleurs il n'engendre aucune cotisation supplémentaire aux entreprises, ainsi qu'aux travailleurs) et est destiné aux entreprises respectant le champ d'application décrit dans le règlement disponible sur le site Internet des Commissions professionnelles paritaires : www.cppvd.ch

Ce fonds est reconduit du 1er décembre 2019 au 31 mars 2020.

Pour rappel, ce fonds a plusieurs objectifs, dont l'un d'eux consiste à indemniser les entreprises qui protègent la santé des travailleurs en arrêtant les travaux en raison de mauvaises conditions météorologiques, en faisant appel à l'assurance chômage intempéries (LACI).

Vous trouverez, ci-après, les conditions générales ainsi que la procédure du fonds (cf. annexe p.22-23). Ce document est également disponible sur notre site Internet : www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre

Concernant la période estivale (canicule), un règlement est en cours de réalisation et sera disponible en temps voulu sur le site Internet de la fédération.

Droit d'arrêt d'un chantier en cas d'intempéries :

Pour rappel, seul **l'entrepreneur** est habilité à arrêter un chantier en cas d'intempéries. La SUVA peut, quant à elle, également intervenir en cas de danger pour la santé des travailleurs et la sécurité des lieux !

Pour tout renseignement complémentaire, le Secrétariat du fonds intempéries se tient à votre entière disposition :

Secrétariat du fonds intempéries
Tél. 079 784 27 14 (tous les jours, de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00, à l'exception dumercredi)
E-mail : fond@intemperies-vd.ch

12. ATTESTATION DE PAIEMENT DES CONTRIBUTIONS SOCIALES

Pour toute demande d'attestation de paiement des contributions sociales (document à joindre notamment dans le cadre de soumissions), vous pouvez vous adresser au Service Contentieux :

CAISSE AVS 66.1
Service Contentieux
Tél. 021 619 21 22
E-mail : contentieux@fve.ch

13. ATTESTATION DE RESPECT DE LA CONVENTION NATIONALE DU SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION EN SUISSE

Pour toute demande d'attestation certifiant le respect de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (document à joindre notamment dans le cadre de soumissions), vous pouvez vous adresser aux CPP :

Commissions professionnelles paritaires de l'industrie vaudoise de la construction
Route Ignace Paderewski 2
Case postale 62
1131 Tolochenaz
Tél. 021 826 60 01
E-mail : info@cppvd.ch

14. ATTESTATION D'AFFILIATION

Pour toute demande d'attestation d'affiliation, vous pouvez vous adresser au Service Relations Clients :

CAISSE AVS 66.1
Service Relations Clients
Tél. 021 619 22 00
E-mail : relationsclients@avs66-1.ch

15. CARTE PROFESSIONNELLE

Pour se munir de la carte professionnelle (Cerbère), le formulaire d'inscription et de commande est disponible sur le site Internet des CPP : www.cppvd.ch

Le projet de carte nationale (SIAC) progresse à grands pas et sera prochainement disponible en Romandie. Toute information à ce sujet vous sera communiquée en temps voulu.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le Secrétariat patronal de la Fédération vaudoise des entrepreneurs :

Tél. 021 632 12 10

16. CONTRÔLE DES CHANTIERS

Le Contrôle des chantiers s'inscrit dans le cadre des mesures de surveillance prévues par les dispositions légales et conventionnelles liées au droit du travail, au droit migratoire, à la lutte contre le travail frauduleux, aux assurances sociales, aux marchés publics, à la sécurité au travail, à la gestion des déchets et à l'environnement. S'appuyant sur une convention quadripartite, ce dispositif s'applique à toute entreprise ou personne, indépendante ou salariée, fournissant des prestations dans les secteurs de la construction, de l'artisanat et des activités analogues, des métiers de la pierre, du paysagisme et de l'entretien des jardins, ainsi que du nettoyage du domaine de la construction et des échafaudages. Les rapports d'infractions constatées lors de contrôles, ou les demandes de vérifications complémentaires en cas de suspicion, sont ensuite transmis aux autorités en rapport avec le délit, par exemple les Commissions professionnelles paritaires, la SUVA, le Service de l'emploi ou de la population.

Des soupçons sur un chantier ? Contactez le Contrôle des chantiers

Informations obligatoires :

- Contact du demandeur (reste strictement confidentiel)
- Localisation du chantier (localité, rue et n° ou commune et n° de parcelle)
- Corps de métier (ou description)
- Période de travaux : horaires constatés, jours de la semaine ou week-end

Tél. 021 654 61 00
Fax : 021 654 61 09
E-mail : info@ctrchantiers-vd.ch
Site Internet : www.ctrchantiers-vd.ch

17. FORMATION

Pour toute question relative à l'apprentissage, aux stages, à la formation continue, le Service de la Formation se tient à votre entière disposition.

Tél. 021 632 12 20
Fax : 021 632 12 29
E-mail : formation@fve.ch
Site Internet : www.fve.ch

18. RENSEIGNEMENTS

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Secrétariat patronal du Gros œuvre
Monsieur René Grandjean
Secrétaire patronal

Tél. 021 632 12 10
E-mail : Rene.Grandjean@fve.ch
Site Internet de la fédération : www.fve.ch

Autres sites Internet utiles :

Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) :
www.baumeister.ch

Commissions professionnelles paritaires :
www.cppvd.ch

ANNEXES

Les annexes ci-après sont également disponibles sur
www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre

Convention nationale du Gros œuvre (CN) et salaires vaudois 2020

Tableau des salaires minima conventionnels hors cadres 2020

Les montants indiqués ci-dessous sont bruts et ne comprennent pas le 13e salaire et les vacances

Salaires mensuels vaudois

		C	B	A	Q	CE
2019	minimum	4'628.00	5'192.00	5'504.00	5'713.00	6'160.00
augm. 2020	minimum	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00
2020	minimum	4'708.00	5'272.00	5'584.00	5'793.00	6'240.00

Salaires horaires vaudois

		C	B	A	Q	CE
2019	minimum	26.30	29.50	31.25	32.45	35.00
augm. 2020	minimum	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
2020	minimum	26.75	29.95	31.70	32.90	35.45

Pour les apprentis, consulter la page : https://www.fve.ch/services/formation-professionnelle/lapprentissage/salaires-indicatifs-pour-apprentis.html

Pour les stages, consulter la page : https://www.fve.ch/services/formation-professionnelle/les-stages.html

a) Ouvriers de la construction

Classe C : Ouvrier de la construction - Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle.

Classe B : Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles - Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.

b) Ouvriers qualifiés de la construction

Classe A : Ouvrier qualifié de la construction - Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/assistant-constructeur de routes AFP.
Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel :
1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou
2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou…
3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA (Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction) comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.

Classe Q : Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel - Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité).

c) Chefs d'équipe

Classe CE : Chef d'équipe - Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

Pour les contremaitres (cadres), consulter la Convention des cadres de la construction.

entrepreneurs!
fédération vaudoise

situation au 16 décembre 2019

Tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2020

Maçonnerie et génie civil (métiers : 01 + évent. 09)

Taux appliqués dès l'année des 18 ans :	Travailleurs d'exploitation		Personnel administratif et technique		Contremaîtres maçonnerie et génie civil		Apprentis d'exploitation	
	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé	Part employeur	Part employé
AVS/AI/APG	5.275%	5.275%	5.275%	5.275%	5.275%	5.275%	5.275%	5.275%
Assurance-chômage Jusqu'à CHF 148'200.-/an (dès CHF 148'201.-/an)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)	1.10% (0.50%)
Frais d'administration AVS	0.29% [1]		0.29% [1]		0.29% [1]		0.29% [1]	
Allocations familiales VD	2.70%		2.70%		2.70%		2.70%	
Formation prof. (FONPRO)	0.09%		0.09%		0.09%		0.09%	
Accueil de jour des enfants (FAJE/LAJE)	0.16%		0.16%		0.16%		0.16%	
Prestations complémentaires aux familles (LPCFam)	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%	0.06%
Caisse retraite prof.	5.50%	5.50%	5.50% [2]	5.50% [2]	6.00%	5.00%	5.50%	5.50%
Rente transitoire CRP	3.10%	1.50%			3.10%	1.50%	3.10%	1.50%
Contribution de solidarité prof. (CSP)		1.00%				1.00%		1.00%
Contribution patronale pour la relève (CPR)	0.40%						0.40%	
Allocations complémentaires aux APG	0.10%							
Sous-total	**18.775%**	**14.435%**	**15.175%**	**11.935%**	**18.775%**	**13.935%**	**18.675%**	**14.435%**
+ GM/IJ maladie	[3]	max 2.60%[3]	[3]	[3]	[3]	[3]	[3]	max 2.60 %[3]
+ SUVA	AAP	AANP	AAP	AANP	AAP + AANP		AAP + AANP	
Taux vacances personnel à l'heure :								
– dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	10.60%		[4]		10.60%		10.60%	
– jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	13.00%		[4]		13.00%		13.00%	
13e salaire pour le personnel à l'heure	8.30%		[4]		8.30%		8.30%	

[1] Barème dégressif de 0.29% à 0.05%

[2] Ce taux correspond au plan minimum qui prévoit un taux total de 11%. Autres variantes possibles : 15% ou 18%

[3] Cotisation paritaire sur l'ensemble des délais d'attente et degrés, max 2.60% à charge des travailleurs d'exploitation. Pour les apprentis d'exploitation, c'est selon le contrat d'apprentissage, mais max 2.60%. Pour le personnel administratif et technique c'est selon le contrat, max 50% de la prime

[4] Au choix de l'entreprise, 4 ou 5 semaines de vacances, soit 8.33% ou 10.64% et 8.33% pour le 13e salaire

N.B. : les taux entre parenthèses ( ) ne sont pas compris dans les totaux

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE DE LA BRANCHE MACONNERIE ET GENIE CIVIL DU CANTON DE VAUD

CALENDRIER DE TRAVAIL 2020

(Art. 25 CN 2019-2022)

COMMISSIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES
INDUSTRIE VAUDOISE DE LA CONSTRUCTION

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jours Total	T	F	V	C	Total heures
JANVIER	7.75	7.75	0.00			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75	23	15	2	5	1	170.50
FEVRIER			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75				20	20				155.00
MARS		7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25		*	8.25	8.25	22	22				179.00
AVRIL	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.25	8.25	8.25	8.25		22	20	2			181.50
MAI	0.00			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	0.00			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			21	18	1		2	163.75
JUIN	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75		22	21	1			192.50
JUILLET	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	23	13		10		201.25
AOUT			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	21	16		5		183.75
SEPTEMBRE	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.75	8.75	8.75	8.75	8.75			8.50	8.50	8.50		22	21	1			191.75
OCTOBRE	8.50	8.50			8.25	8.25	8.25	8.25	8.25			8.00	8.00	8.00	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75		*	7.75	7.75	7.75	7.75	7.75		22	22				175.25
NOVEMBRE		7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75		21	21				162.75
DECEMBRE	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	7.75			0.00	0.00	0.00	7.75	7.75			7.75	7.75	7.75	7.75	23	14	1	5	3	155.00
																																262	**223**	**8**	**25**	**6**	**2'112.00**

Jours fériés : ME 1er janvier (Nouvel-an)
JE 2 janvier (Nouvel-an)
VE 10 avril (Vendredi Saint)
LU 13 avril (Pâques)
JE 21 mai (Ascension)
LU 1er juin (Pentecôte)
SA 1er Août (Fête nationale)
LU 21 septembre (Jeûne fédéral)
VE 25 décembre (Noël)

Structure du calendrier 2020

H. Travaillées :	87	j. à	7.75	h.	674.25	
	47	j. à	8.25	h.	387.75	
	3	j. à	8.	h.	24.00	
	5	j. à	8.5	h.	42.50	
	81	j. à	8.75	h.	708.75	1'837.25
H. jours fériés :	3	j. à	7.75	h.	23.25	
	2	j. à	8.25	h.	16.50	
	3	j. à	8.75	h.	26.25	66.00
H. vacances :	10	j. à	7.75	h.	77.50	
	15	j. à	8.75	h.	131.25	208.75
						2'112.00

T =	jour travaillé, heures effectives sans pause
F =	jour férié
V =	jour vacances
C =	jour chômé=non travaillé
*	changement d'heure

N.B.: le montant total **doit être égal à 2'112 heures**. Il ne peut pas être prévu d'heures supplémentaires dans le calendrier.

Les vacances sont indiquées à titre informatif. L'entreprise peut modifier les semaines d'été à condition de garder minimum deux semaines consécutives et de soumettre le calendrier modifié à la CPP pour approbation.

Jours chômés : Les chantiers sont fermés le 1er mai ainsi que le vendredi suivant l'Ascension. **Le nombre de jours chômés ne peut excéder le nombre prévu dans le calendrier officiel de la Commission.**

Art. 25 CN 2019-2022: Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la Commission paritaire.

CALENDRIER DE TRAVAIL 2020

(Art. 25 CN 2019-2022)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JANVIER	7.75	7.75																													
FEVRIER																															
MARS																															
AVRIL										8.25			8.25																		
MAI	0.00																				8.25	0.00									
JUIN	8.75																														
JUILLET																															
AOUT																															
SEPTEMBRE																					8.25										
OCTOBRE																															
NOVEMBRE																															
DECEMBRE																									7.75						

Jours						Total heures
Total	T	F	V	C	
2		2			15.50
0					0.00
0					0.00
2		2			16.50
3		1		2	8.25
1		1			8.75
0					0.00
0					0.00
1		1			8.25
0					0.00
0					0.00
1		1			7.75
10		**8**	**0**	**2**	**65.00**

Jours fériés : ME 1er janvier (Nouvel-an)
JE 2 janvier (Nouvel-an)
VE 10 avril (Vendredi Saint)
LU 13 avril (Pâques)
JE 21 mai (Ascension)
LU 1er juin (Pentecôte)
SA 1er Août (Fête nationale)
LU 21 septembre (Jeûne fédéral)
VE 25 décembre (Noël)

Les vacances sont indiquées à titre informatif. L'entreprise peut modifier les semaines d'été à condition de garder minimum deux semaines consécutives et de soumettre le calendrier modifié à la CPP pour approbation

Jours chômés : Les chantiers sont fermés le 1er mai ainsi que le vendredi suivant l'Ascension. **Le nombre de jours chômés ne peut excéder le nombre prévu dans le calendrier officiel de la Commission.**

Structure du calendrier 2020

H. Travaillées :	j. à 7.75 h.	0.00		
	j. à 8.25 h.	0.00		
	j. à 8.5 h.	0.00		
	j. à 8.75 h.	0.00		
				0.00
H. jours fériés :	j. à 7.75 h.	0.00		
	j. à 8.25 h.	0.00		
	j. à 8.75 h.	0.00	0.00	
H. vacances :	j. à 7.75 h.	0.00		
	j. à 8.75 h.	0.00	0.00	
			0.00	

N.B.: le montant total **doit être égal à 2'112 heures**. Il ne peut pas être prévu d'heures supplémentaires dans le calendrier.

T =	jour travaillé, heures effectives sans pause
F =	jour férié
V =	jour vacances
C =	jour chômé=non travaillé

Art. 25 CN 2019-2020: Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire.

entrepreneurs!
fédération vaudoise

Jours fériés 2020

GROS OEUVRE VAUDOIS

En application de l'art. 35 de la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016, **les 8 jours fériés indemnisés** en 2020 sont les suivants :

- **Mercredi 1er janvier** Nouvel An
- **Jeudi 2 janvier** Nouvel An
- **Vendredi 10 avril** Vendredi Saint
- **Lundi 13 avril** Lundi de Pâques
- **Jeudi 21 mai** Jeudi de l'Ascension
- **Lundi 1er juin** Lundi de Pentecôte
- **Lundi 21 septembre** Lundi du Jeûne
- **Vendredi 25 décembre** Noël

Le vendredi 22 mai suivant l'Ascension est un jour **non travaillé.**

NB : AUCUNE DÉROGATION À L'HORAIRE DE TRAVAIL N'EST ACCORDÉE LORS DE JOURS FERIÉS

Secrétariat patronal, décembre 2019

Entretien d'évaluation

pour les collaborateurs de la classe de salaire C

(au sens de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN)

Indications utiles pour l'évaluation des collaborateurs

Indications générales

- L'art. 42 al. 1 CN règle la promotion éventuelle des travailleurs de la construction de la **classe de salaire C** dans la classe de salaire B.
- La «règle» est qu'une promotion intervient au plus tard après trois ans d'activité d'ouvrier de la construction C. Tout employeur peut cependant refuser cette promotion même après l'expiration de ce délai ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 44 CN. Il doit faire part de cette décision à la CPP compétente.
- L'art. 42 CN précise qu'il faut entendre par «trois ans d'activité» une activité professionnelle exercée à plein temps (emploi à 100%) durant 36 mois. En conséquence, les saisonniers en particulier n'ont pas droit à une évaluation en vue d'une promotion après trois années civiles déjà, mais seulement après avoir effectivement travaillé durant 36 mois.
- Dans le cas où un travailleur peut déjà justifier, au moment où il change d'emploi, de trois ans d'activité dans le secteur principal de la construction, l'appréciation concernant une éventuelle promotion peut seulement avoir lieu après une année additionnelle d'activité dans la nouvelle entreprise.
- En application de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN, une évaluation du collaborateur doit être effectuée durant les quatre derniers mois de l'année civile.
- Le présent modèle constitue un outil pour cette évaluation.
- L'évaluation se base sur le système de notes suisse: 6 est la meilleure note et 1 la plus mauvaise.
- Avant l'entretien, il convient de formuler des objectifs clairs, par exemple: De quoi souhaitez-vous parler? Quels sont vos objectifs? Quel objectif est réaliste dans le cas particulier?
- Saluez le collaborateur et veillez à mettre en place une atmosphère agréable.
- Expliquez le but de l'entretien.

Critères d'évaluation

- Les critères d'évaluation doivent se rapporter à la prestation, au comportement et aux compétences du collaborateur. Des exemples typiques sont:
  - Connaissances professionnelles et qualité du travail
  - Sécurité au travail
  - Prestation
  - Capacité de compréhension
  - Fiabilité
  - Aptitude à travailler en équipe
- Les remarques/motifs doivent se rapporter à un comportement directement observable.
- Les remarques ne se rapportant qu'à la personnalité du collaborateur doivent être évitées. Les déclarations générales et arbitraires (par exemple: «vous êtes paresseux/bête») ne sont d'aucune utilité.

Entretien d'évaluation

pour les collaborateurs de la classe de salaire C

(au sens de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN)

A. Données personnelles

Nom, année de naissance:

Fonction/classe de salaire:

Entrée dans l'entreprise:

Nom de l'évaluateur/trice:

Fonction:

Date de l'évaluation:

Période d'évaluation:

B. Tâches

Le collaborateur s'est vu confier les tâches suivantes dans l'entreprise:

.....

.....

.....

.....

C. Critères d'évaluation

1. Compétences professionnelles	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**Motifs/remarques**
Compétences/aptitudes professionnelles *(expérience, expertise, compétence, savoir-faire)*							
Sécurité au travail *(suit les directives, respecte les règles de sécurité, porte l'équipement de protection)*							
Résultat du travail, rendement *(qualité, efficacité)*							
Autonomie *(nécessite peu d'instructions et de surveillance)*							
Soin *(utilisation soigneuse du matériel, concentration, précision)*							

	6	5	4	3	2	1	Motifs/remarques
Capacité de compréhension *(comprend les directives, les met en application)*							
Compétences linguistiques *(connaissances de la langue nationale locale)*							
Fiabilité *(respecte les délais et les prescriptions)*							

2. Compétences sociales	6	5	4	3	2	1	Motifs/remarques
Aptitude à travailler en équipe *(collégialité, ouverture, communication, tolérance)*							
Contacts avec les supérieurs *(confiance, sincérité)*							
Comportement à l'égard des tiers *(amabilité, attention)*							

D. Appréciation globale

☐ 6 très bien ☐ 5 bien ☐ 4 suffisant ☐ 3 insuffisant ☐ 2 faible ☐ 1 mauvais

E. Mesures / promotion:

Promotion:

☐ En raison de l'évaluation globale, une promotion dans la classe de salaire B est accordée. La promotion intervient le …….... (date).

☐ Suite à l'évaluation globale et/ou pour les raisons suivantes, une promotion dans la classe de salaire B n'est pas accordée:

.....

.....

.....

☐ Mesures: .....

.....

F. Signatures

Date: ..... Supérieur(e): _____

Date: ..... Collaborateur/trice: _____

entrepreneurs! fédération vaudoise

UNIA Le Syndicat.

Indemnités en cas d'intempéries et « Fonds de prévention santé et sécurité au travail » : une vraie avancée pour les entreprises vaudoises

Conditions générales et procédure :

1. Conditions :

Exclusivement réservé aux branches d'activité concernées telles que bâtiment et génie civil, charpenterie et taille de pierre.

Afin de bénéficier de ce fonds, l'entreprise doit répondre aux critères suivants :

- Doit cotiser aux fonds de l'IVC (Industrie vaudoise de la construction).
- L'entreprise qui fait la demande à l'assurance intempérie (LACI) doit annoncer l'interruption de travail au plus tard le 5e jour du mois civil suivant au Service de l'emploi, Instance juridique chômage à l'aide du formulaire ad hoc :
  https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/formulare/arbeitgeber/swe/716-502-d_V1.1_ausfuellbar.pdf.download.pdf/716-502-d_V1.1_ausfuellbar.pdf

  Si l'employeur a envoyé l'avis trop tard sans raison valable, le début du droit est reporté de la durée du retard d'envoi.
- Pour avoir droit aux indemnités, les critères météorologiques doivent être atteints et la période de l'interruption doit être supérieure à 2 jours. Les jours d'intempéries sont cumulables par ½ jour sur le mois civil.
- Le différentiel des heures supplémentaires sur les derniers 6 mois est inférieur ou égal à 20 heures (selon règlement du SECO, caisse de chômage).
- De plus, le différentiel des heures supplémentaires sur les derniers 6 mois est inférieur ou égal (≤) à 20 heures.

  Exemple 1 :

  Janvier 2018 : 80 heures supplémentaires cumulées.
  Août 2017 : 70 heures supplémentaires cumulées.
  Différentiel : 80 – 70 = 10 heures ≤ 20 heures → l'entreprise a le droit aux indemnités intempéries (LACI)^.

  Exemple 2 :

  Janvier 2018 : 80 heures supplémentaires cumulées.
  Août 2017 : 10 heures supplémentaires cumulées.
  Différentiel : 80 – 10 = 70 heures ≥ 20 heures → l'entreprise n'a pas droit aux indemnités intempéries. Pour avoir le droit à ces indemnités, elle doit utiliser pour les intempéries 50 heures supplémentaires afin de ramener le différentiel des heures à 20.
- Doit faire une demande d'indemnisation selon le chapitre 4 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), acceptée par le Service de l'emploi du Canton de Vaud, durant la période de décembre à mars. Cette période peut être prolongée par la « Commission de gestion de l'IVC » en fonction de la météo et de l'état du fonds.
- Doit avoir payé aux travailleurs la totalité des heures perdues pour cause d'intempéries à 80%. Une fois la décision positive de la Caisse de Chômage, verser la différence (20%) aux employés et donner la preuve au fonds pour l'obtention du remboursement.

  Néanmoins, les charges sociales sont à payer à 100% (salaire horaire + salaire mensuel).

2. Quel organe et quel canton font foi :

L'entreprise cotisant à l'IVC Vaud, qu'importe le lieu du chantier, peut bénéficier du fonds.

3. Période d'indemnisation :

Du 1er décembre 2019 au 31 mars 2020.

4. Procédure pour plus de 2 jours dans le mois courant :

4.1 Annonce au Service de l'emploi cantonal compétent (en fonction du lieu du chantier) :

Annoncer l'interruption de travail due à l'intempérie au Service de l'emploi, Instance juridique chômage, par écrit, au plus tard le 5e jour du mois civil suivant (jours calendaires, timbre postal fait foi) :

Adresse pour le canton de Vaud :
Service de l'emploi
Instance juridique chômage
Rue Marterey 5
1014 Lausanne

Pour cela, remplir le document « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries » qui se trouve sous :https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/formulare/arbeitgeber/swe/716-500_d_V4.0_ausfuellbar.pdf.download.pdf/716-500_d_V4.0_ausfuellbar.pdf

Après l'obtention d'une décision du Service de l'emploi, faire valoir auprès de la Caisse de Chômage de votre choix dans les 3 mois, les documents suivants qui se trouvent sous : https://www.vd.ch/prestation-detail/prestation/demander-une-indemnisation-en-cas-dintemperies/

- Document « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries le mois de … »
- Document « Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries »
- Document « Gestion du temps de travail »

Ils sont à envoyer à votre Caisse de Chômage.

Attention : le droit des travailleurs (y compris les apprentis) à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé dans un délai de trois mois à compter de l'expiration de la période de décompte (même si l'instance juridique chômage n'a pas encore rendu sa décision ou que sa décision est contestée).

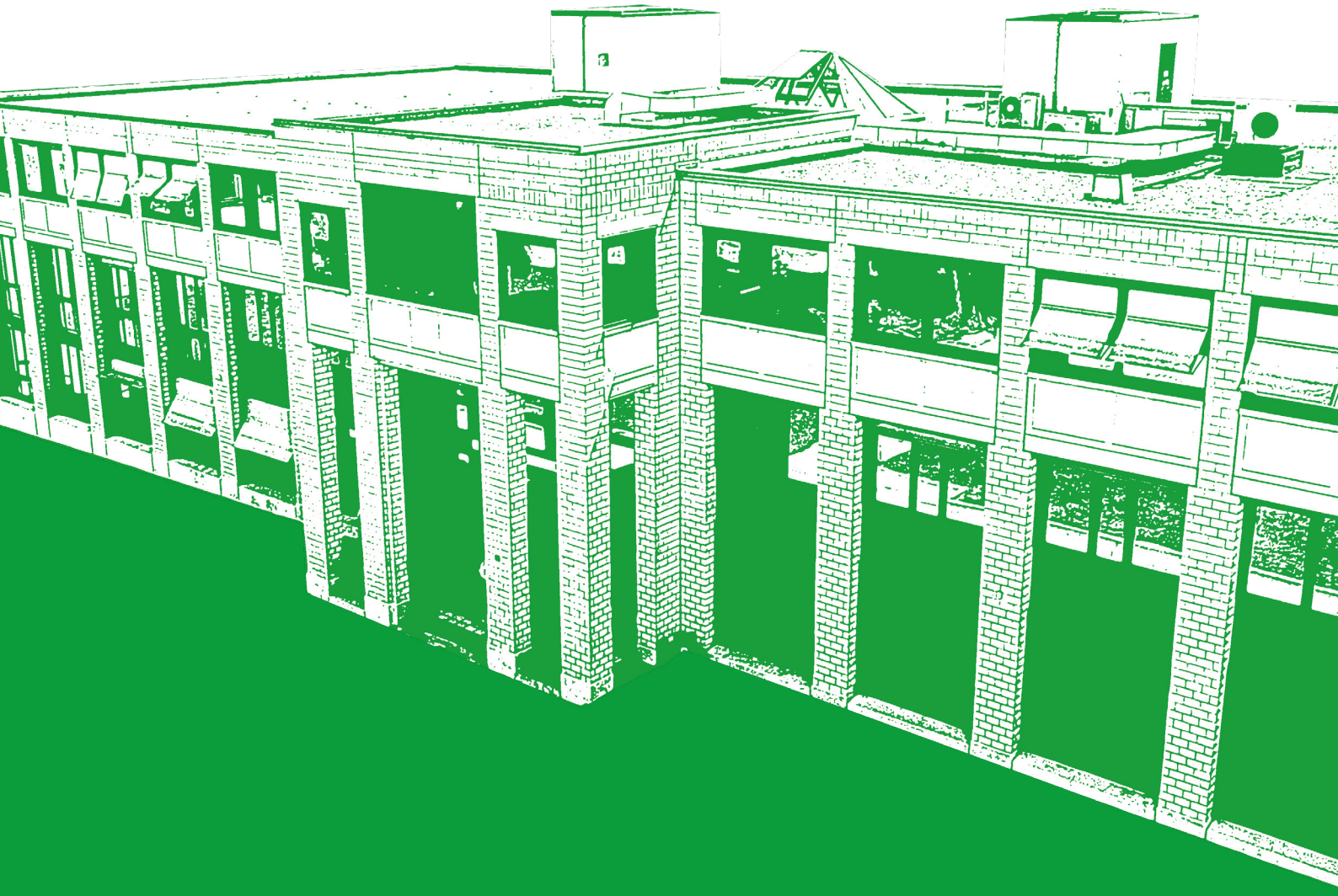
4.2 Demande d'indemnisation du fonds de prévention santé et sécurité […] de la construction :

Une fois que la Caisse de Chômage attestera du montant versé, compléter et transmettre, par e-mail, à : fond@intemperies-vd.ch, les documents suivants :

- Copie du document **« Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries & formulaire »**
- Copie de la **lettre de la Caisse de Chômage** attestant le montant versé à l'entreprise en cas d'intempéries, « paiement indemnités en cas d'interruption de la Caisse de Chômage »
- Le fichier format Excel « Masque de calcul - Demande de remboursement du fonds santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction » disponible sur le site : www.cppvd.ch onglet météo et sécurité
- Copie de **la preuve de paiement (20%)**
- **Coordonnées bancaires**

5. Contact :

Les renseignements relatifs à cette circulaire peuvent être obtenus au secrétariat du fonds intempéries tous les jours de la semaine de 08h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 par email (fond@intemperies-vd.ch) ou au numéro 079 / 784 27 14 à l'exception du mercredi.



Fédération vaudoise des entrepreneurs
Secrétariat patronal
Rte Ignace Paderewski 2
Case postale
1131 Tolochenaz

T. 021 632 12 10
secretariatspatronaux@fve.ch
www.fve.ch

Décembre 2019