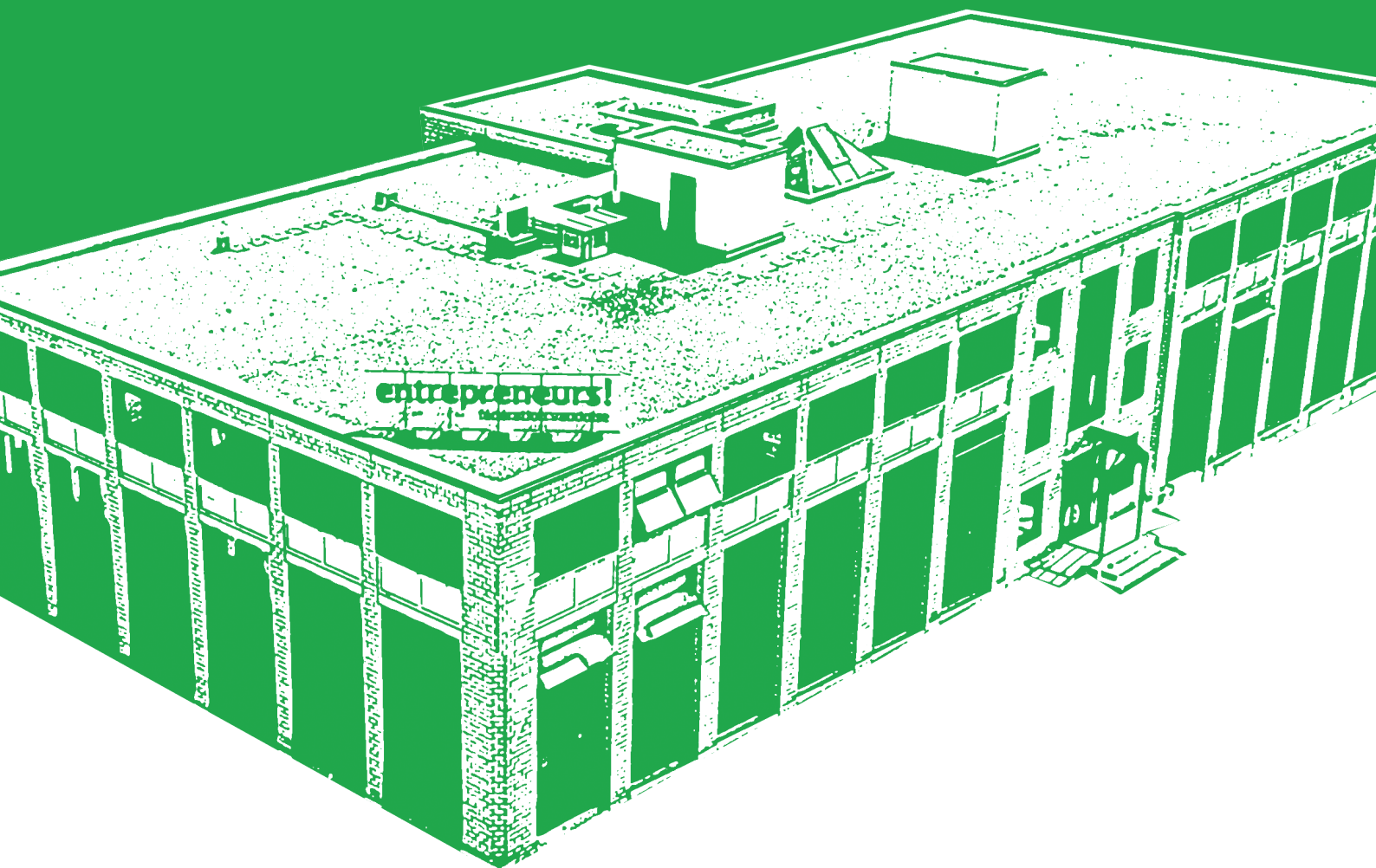


INFORMATIONS 2021!

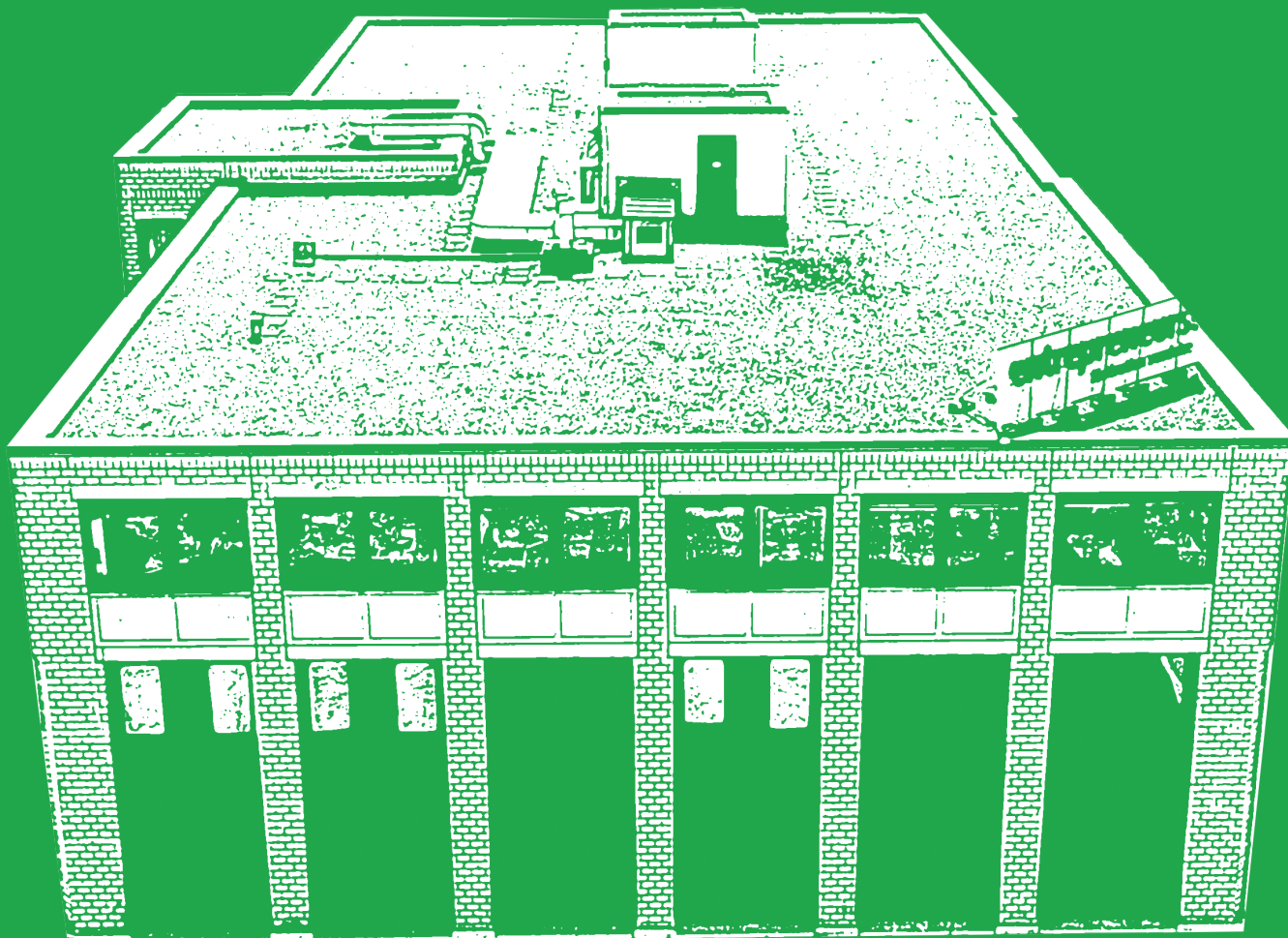


entrepreneurs!
fédération vaudoise
—
Groupe maçonnerie
et génie civil

TABLE DES MATIÈRES

INSTRUCTIONS GÉNÉRALES SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DANS LA MAÇONNERIE ET LE GÉNIE CIVIL DU CANTON DE VAUD EN 2021

1. Généralités	4
2. Champ d'application de la CN 2019/2022	4
3. Salaires 2021	5
3.1. Salaires au 1 ^{er} janvier 2021	5
3.2. Salaires de base ou minimaux (art. 41 CN)	5
4. Tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2021 pour les métiers du Gros œuvre	5
5. Temps de travail	6
6. Calendrier de travail et jours fériés 2021; et dérogations	7
6.1 Calendrier de travail 2021	7
6.2 Jours fériés 2021	7
6.3 Dérogation à l'horaire normal de travail	7
7. Qualification du personnel	8
9. Fin des rapports de travail	8
9. Autres dispositions	8
INFORMATIONS UTILES	
10. Autres conventions importantes	10
11. Congé paternité	10
12. Fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction « intempéries »	10
13. Liste des entreprises réfractaires	11
14. Service « Conseils et assistances techniques »	11
15. Service de la Formation	12-13
16. Service juridique	13



CONTACTS

Contacts utiles 14-16

ANNEXES

Salaires 2021 18

Tableau des charges de l'entreprise et des retenues
salariales en 2021 pour les métiers du Gros œuvre 19

Calendrier de travail 2021 (version CPP) 20

Calendrier de travail 2021 (version vierge) 21

Jours fériés 2021 ; 1^{er} mai + Vendredi suivant l'Ascension 22

Entretien d'évaluation 23-25

Fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs
de l'industrie vaudoise de la construction « intempéries » 26-27

INSTRUCTIONS GÉNÉRALES SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DANS LA MAÇONNERIE ET LE GÉNIE CIVIL DU CANTON DE VAUD EN 2021

1. Généralités

Convention nationale (CN 2019/2022) :

Elle est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019. Son contenu a subi quelques adaptations relatives 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

Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016 :

Nous vous rappelons, 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 entrée en vigueur au 1^{er} 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 la teneur suivante :

Font également partie de la nouvelle CN, les entreprises de :

- > terrassement
- > démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés)
- > entreposage et recyclage de matériaux de terrassement
- > démolition et autres matériaux de construction de fabrication non industrielle

3. Salaires

3.1. Salaires au 1^{er} janvier 2021

Les salaires indiqués dans le tableau reporté ci-dessous doivent être appliqués.

Vous trouverez de plus amples informations dans les annexes (cf. annexe page 18).

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 2021 pour les métiers du Gros œuvre

Vous trouverez, dans les annexes, le tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2021 pour les métiers du Gros œuvre (cf. annexe p. 19).

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 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 et jours fériés 2021 ; et dérogations

6.1. Calendrier de travail 2021

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

Le calendrier de travail 2021, 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 pages 20-21).

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 compétente peut faire opposition et l'abroger (art. 25 al. 4 CN).

Pour 2021, les jours compensés/chômés ne peuvent excéder 6 jours. Selon les situations, des dérogations pourraient être accordées.

6.2. Jours fériés 2021

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 en 2021 est de **6** selon le calendrier de la CPP (cf. annexe page 22).

Vous trouverez également, ci-joint, un rappel concernant le **1^{er} mai et le vendredi suivant l'Ascension** relatif aux 3 Conventions collectives (Gros œuvre, Second œuvre, Métal-Vaud) (cf. annexe page 22).

6.3. 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 : www.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 :

www.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 à la 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 réglemeute 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 (cf. annexes pages 23-25). Il est également possible de télécharger le document sur le site Internet de la fédération : www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre.

8. Fin des rapports de travail

Art. 19, al. 3 CN

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.

9. 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

10. Autre convention importante

Vous pouvez également télécharger sur notre site Internet (www.fve.ch) la convention suivante :

> Convention des cadres de la construction

11. Congé paternité

Le congé paternité de deux semaines approuvé en votation fédérale le 27 septembre dernier entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2021**. Cette modification législative permet aux pères de prendre un congé d'une durée de 2 semaines (10 jours ouvrables) durant les six mois qui suivent la naissance, sans que cela ne réduise leur droit aux vacances. Ces congés pourront être pris en un bloc ou en jours isolés. Toutefois, les indemnités seront versées à l'employeur en une seule fois, dès lors que le congé aura été pris dans son intégralité.

L'introduction de l'allocation paternité entraînera une augmentation du **taux de cotisation APG** à partir du 1^{er} janvier 2021. Celui-ci passera de 0.45 à 0.5%. Pour rappel, les cotisations AVS/AI/APG/AC sont payées par moitié par les employeurs et les employés. Pour les indépendants, la base de calcul se fait sur le revenu acquis au cours de l'année de cotisation.

12. Fonds de prévention santé et sécurité pour les travailleurs de l'industrie vaudoise de la construction « intempéries »

Le fonds de prévention santé et sécurité des 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 1^{er} décembre 2020 au 31 mars 2021.

Vous trouverez, ci-après, les conditions générales ainsi que la procédure du fonds (cf. annexes pages 26-27). Ce document est également disponible sur notre site Internet : www.fve.ch/conventions-collectives/gros-oeuvre

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 !

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).

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 du mercredi)

E-mail : fond@intemperies-vd.ch

13. Liste des entreprises réfractaires

Cette liste établie et mise à jour régulièrement par les Commissions professionnelles paritaires, tient compte des critères suivants :

- > entreprise n'ayant pas acquitté la peine conventionnelle ou
- > entreprise n'ayant pas payé l'intégralité des rat-trapages requis en faveur de ses travailleurs au cours d'un contrôle ou
- > entreprise ayant refusé de collaborer au contrôle.

Elle a pour but de prémunir les collectivités publiques de fraudes et de renseigner toute personne, morale ou physique, souhaitant adjuger des travaux aux entreprises respectueuses de leurs obligations.

Cette liste est disponible sous :
www.cppvd.ch/attestation-2019

14. Service « Conseils et assistances techniques »

Le service « Conseils et assistances techniques » (CAT) conseille les entreprises Coopératrices de la Fédération vaudoise des entrepreneurs principalement dans le domaine des Marchés publics.

Les missions du CAT sont les suivantes :

Marchés publics :

- > Conseiller et assister nos entreprises sur les procédures d'appels d'offres
- > Informer nos entreprises sur la conformité des procédures
- > Former nos entreprises sur les éléments de base des Marchés publics
- > Intervenir auprès des adjudicateurs afin de rectifier des procédures
- > Rendre conforme et simplifier les procédures par le dialogue avec les adjudicateurs
- > Uniformiser la pratique par des rencontres avec les adjudicateurs

Soutien aux entreprises :

- > Renseigner les Secrétaires patronaux sur les aspects techniques afin d'orienter les entreprises
- > Participer à des manifestations et réflexions sur la formation concernant des domaines techniques spécifiques

Références économiques :

- > Calcul des variations de Transferts et prix de régie des métiers de la fédération
- > Établissement des tarifs de régies indicatifs des métiers de la construction
- > Série de prix indicatifs

Prestations transversales :

- > Renseigner et répondre aux consultations des services de la fédération sur les sujets techniques (ex. Marchés publics, réglementations, etc.)
- > Études d'aménagement, réflexions sur la réalisation d'aménagements et d'équipements techniques

Pilotage de projets de construction :

- > Pilotage en tant que représentant du maître de l'ouvrage du nouveau centre de formation à Echallens
- > Gestion de l'entretien et du maintien des valeurs patrimoniales des bâtiments de la fondation de l'École de la construction et de la fédération à Tolochenaz

Plus d'informations peuvent être obtenues directement sur le site Internet de la Fédération vaudoise des entrepreneurs (www.fve.ch/prestations/marches-publics) ou en prenant contact avec le service CAT.

Fédération vaudoise des entrepreneurs Service Conseils et assistances techniques

Tél. 021 632 12 30
 E-mail : cat@fve.ch

15. Service de la Formation

Ateliers « Trouve ton apprentissage »

Les ateliers « Trouve ton apprentissage » organisés par la fédération vous offrent la possibilité de rencontrer des jeunes entre 15 et 20 ans à la recherche d'apprentissage dans vos métiers.

A la suite de brefs entretiens, vous pouvez leur proposer une place de stage et/ou d'apprentissage.

Pour plus d'informations :

www.trouvetonapprentissage.ch

Plateforme futureentrepreneur.ch

Cette plateforme a été mise en place pour faciliter et dynamiser le recrutement de la relève dans le secteur de la construction.

Elle s'adresse tant à l'apprenti (trouve ta voie) qu'à l'entreprise (trouvez le profil idéal) qu'au nouveau diplômé (trouve ton premier job).

Les avantages de cette plateforme sont :

- > Éventail de candidats à présélectionner selon les critères/besoins du futur employeur.
- > Possibilité de recevoir une alerte e-mail dès qu'un nouveau candidat s'inscrit sur la plateforme.
- > Gain de temps considérable en sélectionnant directement le/les dossier-s correspondant-s à ses critères.
- > Une inscription - plusieurs opportunités d'engagement (apprenti, 1^{er} emploi).

Pour plus d'informations :

www.futureentrepreneur.ch

Vous trouverez, ci-dessous, un rappel de questions fréquentes :

Frais

Qui paie les cours interentreprises ?

Pendant les cours interentreprises, l'apprenti est obligatoirement rémunéré par l'employeur (sur la base de l'horaire habituel de l'entreprise) et selon la rémunération correspondant à son métier et à son année d'apprentissage. Les frais de transport sont remboursés par l'employeur sur la base d'un tarif de 2^e classe des transports publics. Les frais de repas sont également à la charge de l'employeur.

Qui paie les cours théoriques ?

Pendant les cours théoriques, l'apprenti est obligatoirement rémunéré par l'employeur (sur la base de l'horaire habituel de l'entreprise) et selon la rémunération correspondant à son métier et à son année d'apprentissage. Les frais de transport, de repas, les manuels d'enseignement, les cahiers, les classeurs et autres documents techniques sont à la charge de l'apprenti.

Est-on obligé de payer les CHF 80.- de frais professionnels ?

Oui, il s'agit d'une obligation légale. Ce montant forfaitaire annuel de CHF 960.-, soit CHF 80.- par mois n'est pas soumis aux retenues de charges sociales et n'est fiscalement pas imposable. Ce montant ne comprend pas les frais de déplacement et les repas.

Qui paie la caisse à outils de l'apprenti ?

Au début des cours interentreprises, l'apprenti recevra une caisse à outils correspondant à sa profession. Cette caisse sera facturée à l'entreprise. Les entreprises alimentant le fond de formation CSP-IVC bénéficient d'une réduction forfaitaire d'un montant de CHF 300.-.

Indemnités

Les jours fériés sont-ils indemnisés ?

Oui, l'apprenti a droit à une indemnisation des jours fériés conformément à la Convention collective de travail (CCT) qui lui est applicable.

L'apprenti a-t-il droit aux mêmes indemnités que les ouvriers ?

Oui, l'apprenti a droit aux mêmes indemnités que celles accordées aux ouvriers, conformément aux dispositions de la CCT qui lui est applicable, notamment pour les frais de déplacement et de repas.

Vacances

Quel est le droit aux vacances des apprentis ?

Selon l'Annexe 1 de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), l'apprenti a droit à 6 semaines de vacances par année, quel que soit son âge.

Pour l'ensemble des professions, les vacances doivent être accordées pendant les vacances scolaires de l'école professionnelle fréquentée par l'apprenti. Ce dernier est rémunéré durant ses vacances.

Accidents / Maladies

Doit-on assurer son apprenti contre les risques d'accident et de maladie ?

L'entreprise formatrice doit assurer son apprenti contre les accidents professionnels et non-professionnels. Les primes sont entièrement à la charge de l'entreprise formatrice.

Pour toute autre question relative à la formation des apprentis, le service se tient à votre entière disposition.

Fédération vaudoise des entrepreneurs Service de la Formation

Tél. 021 632 12 20
E-mail : formation@fve.ch

16. Service juridique

Le Service juridique appuie et conseille les entreprises Coopératrices de la Fédération vaudoise des entrepreneurs dans des domaines juridiques très variés :

- > droit privé (contrats [de vente, de prêt, de bail, de travail, d'entreprise, de mandat, de société simple], droit des sociétés, etc.) ;
- > droit administratif et public (marchés publics, droit de la construction, circulation routière, droit des assurances sociales, autorisations de travail, etc.) ;
- > droit de la concurrence et des cartels ;
- > succession d'entreprises (transferts, fusions, scissions, etc.).

La nature de l'intervention est adaptée aux besoins de l'entreprise :

- > conseils par téléphone et/ou par e-mail ;
- > consultations sur le site ou en entreprise ;
- > rédaction et corrections de divers documents à caractère juridique (modèles de contrats, lettres, statuts, etc.), rédaction des projets et contrôle des documents avant remise à des tiers.

- > représentation et assistance devant les tribunaux administratifs et les préfetures, devant les tribunaux de prud'hommes ;
- > formations et présentations sur site ou en entreprise.

Les entreprises Coopératrices bénéficient d'un forfait d'heures annuelles offertes, soit 4 heures pour les entreprises Coopératrices+ et 2 heures pour les entreprises Coopératrices. Au-delà de ce forfait, les entreprises ont la possibilité de conclure un abonnement ou encore de solliciter un devis sur la base d'un tarif horaire.

De plus amples renseignements, peuvent être obtenus sur le site Internet de la Fédération vaudoise des entrepreneurs (www.fve.ch/prestations/support-juridique) ou directement en prenant contact avec le service.

Fédération vaudoise des entrepreneurs Service juridique

Tél. 021 632 11 10
E-mail : juridique@fve.ch

Liste des experts

La Fédération vaudoise des entrepreneurs dispense régulièrement des cours destinés aux experts devant les tribunaux des métiers de la construction dans sa globalité (gros œuvre, second œuvre, construction métallique, sanitaire, électricité, chauffage, ferblanterie, couverture, étanchéité et divers métiers).

Les personnes ayant suivi cette formation ont pour vocation de devenir des spécialistes dans l'expertise judiciaire et sont répertoriées sur une liste, régulièrement mise à jour. Cette dernière est disponible sur notre site Internet (www.fve.ch/prestations/support-juridique).

La liste d'experts, est non seulement à disposition du grand public en général pour des expertises privées hors-procès, mais aussi des juges et avocats du canton de Vaud.

Les utilisateurs de cette liste peuvent donc librement faire appel à l'un de ces experts.

La Fédération vaudoise des entrepreneurs n'intervient en aucun titre dans le cadre de ces expertises, ni en ce qui concerne les compétences des experts répertoriés et ni même en ce qui concerne les diverses modalités de l'expertise.

CONTACTS

Aide

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Secrétariat patronal du Gros œuvre

M. René Grandjean
Secrétaire patronal

Tél. 021 632 12 10

E-mail : Rene.Grandjean@fve.ch

> Site Internet de la fédération : www.fve.ch

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

> Commissions professionnelles paritaires :
www.cppvd.ch

Attestations

Attestation d'affiliation

Caisse de compensation des entrepreneurs –
Agence vaudoise 66.1
Service Relations Clients

Tél. 021 619 22 00

E-mail : relationsclients@avs66-1.ch

Attestation de paiement des contributions
sociales

Caisse de compensation des entrepreneurs –
Agence vaudoise 66.1
Service Contentieux

Tél. 021 619 21 22

E-mail : contentieux@avs66-1.ch

Attestation de respect de la CN

Commissions professionnelles paritaires
de l'industrie vaudoise de la construction

Tél. 021 826 60 01

E-mail : info@cppvd.ch

Carte professionnelle

Adhésion de l'entreprise au système de carte professionnelle (Cerbère) :

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

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

Commande d'une carte pour un employé :

Vous pouvez le faire directement via la plateforme « myentrepreneurs+ »

Caisse de compensation des entrepreneurs –

Agence vaudoise 66.1

Service Transverse

Tél. 021 619 21 90

E-mail : Transverse@avs66-1.ch

Pour de plus amples informations liées à la carte professionnelle, vous pouvez contacter le Secrétariat patronal de la Fédération vaudoise des entrepreneurs :

Fédération vaudoise des entrepreneurs

Secrétariat patronal

Tél. 021 632 12 10

E-mail : secretariatspatronaux@fve.ch

Site Internet de la fédération : www.fve.ch

Commission paritaire - APG maladie

Assurance perte de gain maladie pour le personnel d'exploitation des entreprises membres de la fédération.

Rejoignez la solution perte de gain maladie de la fédération développée en collaboration avec Philos depuis plus de 20 ans.

Groupe Mutuel – Philos

M. Enzo Lops

Avenue de la Rasude 8

1006 Lausanne

Tél. 058 758 25 84

E-mail : elops@groupemutuel.ch

Contrôle des chantiers de la construction dans le canton de Vaud

Des soupçons sur un chantier ?

Si vous avez de sérieux soupçons de pratiques illégales pénalisant tout le secteur de la construction, informez le Contrôle des chantiers par téléphone, fax, courrier ou e-mail, afin que des vérifications puissent, au besoin, être effectuées.

Nous vous rappelons que ces annonces sont traitées de façon totalement confidentielle.

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

Contrôle des chantiers de la construction dans le canton de Vaud

Tél. 021 654 61 00

Fax : 021 654 61 09

E-mail : info@ctrchantiers-vd.ch

Site Internet : www.ctrchantiers-vd.ch

Réception

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Réception

Tél. 021 632 10 00

E-mail : reception@fve.ch

Santé-social de la construction

- > Atteint(e) à la santé?
- > Absences répétées ou de longue durée?
- > Difficultés dans le quotidien professionnel?

Un ensemble d'intervenants professionnels vous soutient et vous conseille.

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Service social

Mme Sandra Lattmann, Assistante sociale

Tél. 021 632 14 61

E-mail : servicesocial@fve.ch

Service Conseils et assistances techniques

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Service Conseils et assistances techniques

Tél. 021 632 12 30

E-mail : cat@fve.ch

Service de la Formation

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Service de la Formation

Tél. 021 632 12 20

E-mail : formation@fve.ch

Service juridique

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Service juridique

Tél. 021 632 11 10

E-mail : juridique@fve.ch

Service Prestations Ressources humaines (PRH)

Fédération vaudoise des entrepreneurs
Service Prestations Ressources humaines

Tél. 021 632 12 00

E-mail : prestationsrh@fve.ch

SUVA

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité d'annoncer toute situation dangereuse et/ou suspecte sur un chantier en transmettant **l'information avec photographie** à l'adresse e-mail :

suva.lausanne@suva.ch

Pour toute question, la SUVA se tient à disposition :

Tél. 021 310 81 00

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 2021

Tableau des salaires minima conventionnels hors cadres 2021

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
2020	minimum	4'708.00	5'272.00	5'584.00	5'793.00	6'240.00
augm. 2021	minimum	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2021	minimum	4'708.00	5'272.00	5'584.00	5'793.00	6'240.00

Salaires horaires vaudois		C	B	A	Q	CE
2020	minimum	26.75	29.95	31.70	32.90	35.45
augm. 2021	minimum	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2021	minimum	26.75	29.95	31.70	32.90	35.45

Pour les apprentis, consulter la page :

<https://fve.ch/formation-professionnelle/entrer-en-apprentissage>

Pour les stages, consulter la page :

<https://fve.ch/formation-professionnelle/entrer-en-apprentissage>

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-construc-teur 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.

Tableau des charges de l'entreprise et des retenues salariales en 2021

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

GROS ŒUVRE 2021	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
Taux appliqués dès l'année des 18 ans:								
AVS/AI/APG	5.30%	5.30%	5.30%	5.30%	5.30%	5.30%	5.30%	5.30%
Assurance-chômage Jusqu'à CHF 148'200.-/an	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%
(dès CHF 148'201.-/an)	(0.50%)	(0.50%)	(0.5%)	(0.50%)	(0.50%)	(0.50%)	(0.50%)	(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 professionnelle (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 professionnelle	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 professionnelle (CSP)		1.00%				1.00%		1.00%
Contribution patronale pour la relève (CPR)	0.40%						0.40%	
Allocations complémentaires aux APG	0.08%							
Sous-total	18.780%	14.460%	15.200%	11.960%	18.800%	13.960%	18.700%	14.460%
+ GM/IJ maladie		max 2.60% 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%
- jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	13.00%
13 ^{ème} salaire pour le personnel à l'heure	8.30%

	4
	4
	4

	10.60%
	13.00%
	8.30%

¹ Barème dégressif de 0.29% à 0.05%

² « Le choix entre les trois taux proposés est défini dans la convention d'affiliation. A partir du 1er janvier 2021, de nouveaux plans sont disponibles.

Il n'y a pas de possibilité de rente transitoire pour cette catégorie du personnel ».

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 MAÇONNERIE ET GÉNIE CIVIL DU CANTON DE VAUD

CALENDRIER DE TRAVAIL 2021

(Art. 25 CN 2019-2022)

COMMISSIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES
INDUSTRIE VAUDOISE DE LA CONSTRUCTION

	JOURS																															Total heures						
	Total																																					
	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T	F	C	T		F	C	T	F	C	
JANVIER	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	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	162.75
FÉVRIER	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	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	155.00
MARS	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	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	179.25
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	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	181.50	
MAI				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	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	175.00
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	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	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	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	192.50
AOÛT				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	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	8.75	192.50
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	8.75	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	192.50
OCTOBRE	8.50			8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	8.50	178.50
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	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	170.50
DÉCEMBRE	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	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	139.50
	261	229	6	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	20	6	2112.00	

Jours fériés :

VE 1er janvier (Nouvel An)
 SA 2 janvier (Nouvel An)
 VE 2 avril (Vendredi Saint)
 LU 5 avril (Lundi de Pâques)
 JE 13 mai (Ascension)
 LU 24 mai (Pentecôte)
 DI 1er Août (Fête nationale)
 LU 20 septembre (Jeune fédéral)
 SA 25 décembre (Noël)

Vacances : 5 semaines

4 semaines de vacances sur 5 sont indiquées à titre informatif.
 Une 5e semaine est à poser par l'entreprise.
 L'entreprise peut modifier les semaines d'été à condition de garder minimum 2 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 professionnelle paritaire.

Structure du calendrier 2021

H. Travaillées :	90 j. à 7.75 h.	697.50
	21 j. à 8.25 h.	173.25
	2 j. à 8. h.	16.00
	21 j. à 8.5 h.	178.50
	95 j. à 8.75 h.	831.25
H. jours fériés :	1 j. à 7.75 h.	7.75
	2 j. à 8.25 h.	16.50
	3 j. à 8.75 h.	26.25
H. vacances :	10 j. à 7.75 h.	77.50
	10 j. à 8.75 h.	87.50
		165.00
		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.

CALENDRIER DE TRAVAIL 2021

(Art. 25 CN 2019-2022)

COMMISSIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES
INDUSTRIE VAUDOISE DE LA CONSTRUCTION

	Jours																															Total heures							
	Jours																																						
	Total	T	F	V	C																																		
JANVIER																																				1	1		0.00
FÉVRIER																																				0		0.00	
MARS																																			0		0.00		
AVRIL																																			2	2	0.00		
MAI													0.00																					3	2	1	0.00		
JUIN																																		0		0.00			
JUILLET																																		0		0.00			
AOÛT																																		0		0.00			
SEPTEMBRE																																		1	1	0.00			
OCTOBRE																																		0		0.00			
NOVEMBRE																																		0		0.00			
DÉCEMBRE																																		0		0.00			
																																		7	0	6	0	1	0.00

Jours fériés :

VE 1er janvier (Nouvel An)
 SA 2 janvier (Nouvel An)
 VE 2 avril (Vendredi Saint)
 LU 5 avril (Lundi de Pâques)
 JE 13 mai (Ascension)
 LU 24 mai (Pentecôte)
 DI 1er Août (Fête nationale)
 LU 20 septembre (Jeûne fédéral)
 SA 25 décembre (Noël)

Vacances : 5 semaines

4 semaines de vacances sur 5 sont indiquées à titre informatif.
 Une 5e semaine est à poser par l'entreprise.
 L'entreprise peut modifier les semaines d'été à condition de garder minimum 2 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 professionnelle paritaire.

Structure du calendrier 2021

H. Travaillées :	j. à 7.75 h.	0.00
	j. à 8.25 h.	0.00
	j. à 8. h.	0.00
	j. à 8.5 h.	0.00
	j. à 8.75 h.	0
H. jours fériés :	j. à 7.75 h.	0.00
	j. à 8.25 h.	0.00
	j. à 8.75 h.	0.00
H. vacances :	j. à 7.75 h.	0.00
	j. à 8.75 h.	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
*	changement d'heure

Jours fériés 2021

GROS OEUVRE VAUDOIS

En application de l'Art. 35 (jours fériés) de la Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016, **les 6 jours fériés indemnisés en 2021** sont les suivants :

- **Vendredi 1^{er} janvier** Nouvel An
- **Vendredi 2 avril** Vendredi Saint
- **Lundi 5 avril** Lundi de Pâques
- **Jeudi 13 mai** Jeudi de l'Ascension
- **Lundi 24 mai** Lundi de Pentecôte
- **Lundi 20 septembre** **Lundi du Jeûne fédéral**

Remarques :

Les jours fériés tombant un samedi ou un dimanche en 2021, à savoir samedi 2 janvier 2021, dimanche 1^{er} août 2021 et samedi 25 décembre 2021 ne sont pas indemnisés (Art. 35, alinéa 2).

Le vendredi 14 mai suivant l'Ascension est un jour **non** travaillé (les chantiers et les ateliers sont fermés, Art. 35, alinéa 3).

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

GROS OEUVRE

Rappel concernant le 1^{er} mai et le vendredi suivant l'Ascension :

	Lundi 1 ^{er} mai	Vendredi 14 mai
CN-GO (Art. 35 al. 4 CCT compl. VD)	Les chantiers et ateliers sont fermés. → Ces jours sont des congés non payés et ne comptent pas dans le temps de travail annuel.	
CCT-SOR (Art. 21)	Est un jour de travail normal, toutefois, si : L'employeur décide de fermer/ le travailleur demande congé : → est un congé non payé, mais peut être compensé par les HS.	Le nombre des jours fériés étant égal à 6 , le vendredi 14 mai suivant l'Ascension est un jour non travaillé mais indemnisé.
CCT-Métal (Art. 53 al. 4)	Les ateliers et chantiers sont fermés. → est un congé non payé, mais peut être compensé par les HS.	Jour de travail normal pouvant être accordé en congé et compensé.

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 <i>(expérience, expertise, compétence, savoir-faire)</i>							
Sécurité au travail <i>(suit les directives, respecte les règles de sécurité, porte l'équipement de protection)</i>							
Résultat du travail, rendement <i>(qualité, efficacité)</i>							
Autonomie <i>(nécessite peu d'instructions et de surveillance)</i>							
Soin <i>(utilisation soigneuse du matériel, concentration, précision)</i>							

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

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

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: _____

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 5^e 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 (\leq) à 20 heures.

Exemple 1 :

Janvier 2018 : 80 heures supplémentaires cumulées.

Août 2017 : 70 heures supplémentaires cumulées.

Différentiel : $80 - 70 = 10$ heures ≤ 20 heures \rightarrow 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 \rightarrow 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 1^{er} décembre 2020 au 31 mars 2021.

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

4.1 Annnonce 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 5^e 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).

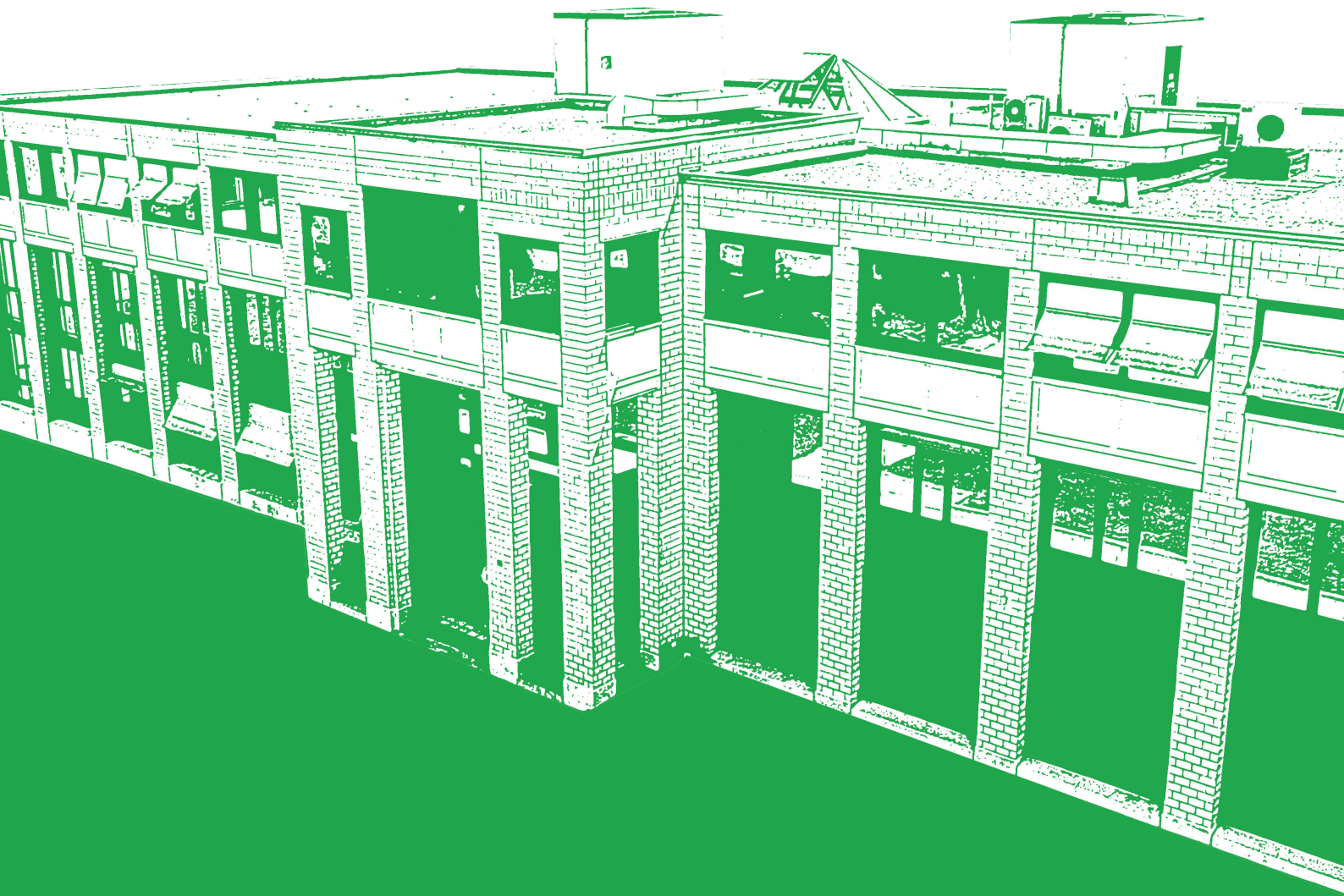
4.2 Demande d'indemnisation du fonds de prévention santé et sécurité [...] de la construction :

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.cppvvd.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
Route Ignace Paderewski 2
Case postale
1131 Tolochenaz

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

Décembre 2020