

# **Protocole d'accord dans le Secteur Principal de la Construction dans le Canton de Vaud**

Fédération Vaudoise des Entrepreneurs  
Unia, le Syndicat  
Syna, Syndicat interprofessionnel

# La Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

d'une part et

Unia, le Syndicat  
Syna, Syndicat interprofessionnel

d'autre part

concluent le protocole d'accord suivant :

## **Chapitre I : objectif et étendue de la Convention**

La présente convention règle le passage de la « Convention Complémentaire de la Maçonnerie et du Génie Civil 2009» (CCT VD 2006) pour le Canton de Vaud et de son protocole d'accord du 21 mars 2012, à la nouvelle « Convention Complémentaire de la Maçonnerie et du Génie Civil 2016» (CCT VD 2016).

## **Chapitre II : CCT VD 2016**

### **Art. 1 Teneur**

La teneur de la CCT VD 2016 correspond au texte de la CCT VD 2006 et de son protocole d'accord du 21 mars 2012. Le nouveau texte de la CCT VD 2016 est partie intégrante de ce protocole d'accord. Son entrée en vigueur est le 1<sup>er</sup> février 2016.

## **Chapitre III : Nouvel article sur le temps de travail conditionné à l'entrée en vigueur du Fond santé et sécurité de la construction.**

### **Temps de travail et durée du travail**

#### **Art. 1 Définition du temps de travail**

1 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

2 Ne sont pas réputés temps de travail:

- a) le chemin au lieu de travail et retour. En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art. 54 CN est applicable;
- b) la pause matinale avec interruption du travail fixée.

3 Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.

## **Art. 2 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)**

1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.

3 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, resp. sur la base du calendrier de la durée du travail de la section locale applicable au lieu où est domiciliée l'entreprise.

3<sup>bis</sup> En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou de la section locale en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon al. 2.

4 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

## **Art. 3 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes**

1 *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'al. 2. 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. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-janvier de l'année en question.

1<sup>bis</sup> *Décisions des commissions paritaires*: les commissions paritaires prennent leurs décisions sur les marges à fixer selon al. 1 à la majorité qualifiée. En cas d'égalité des voix, le président ne peut départager les voix. Il faut fixer la parité avant le vote.

2 *Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail*: la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de:

- a) 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
- b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).

3 *Dérogations*: Il peut être prévu, dans le calendrier du temps de travail, qu'en raison d'intempéries de courte durée les heures de travail hebdomadaires ne peuvent être effectuées. Dans un tel cas, il en résulte des « heures négatives ». Le solde de ces « heures négatives » ne peut en aucun cas dépasser l'état de -20 heures. Ces « heures négatives » doivent être rattrapées en cours d'année et ne peuvent pas être reportées sur l'année civile suivante.

3<sup>bis</sup> *Traitement des heures perdues non travaillées*: si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est

pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.

4 Si le calendrier de la durée du travail *viole* les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et l'abroger.

5 *Travail par équipes* – définition: le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.

6 *Travail par équipes* – conditions: le travail par équipes sera autorisé <sup>1</sup> à condition:

- a) que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
- b) qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
- c) qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
- d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées

7 *Travail par équipes* – compétence: la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 6 de cet article soient respectées.<sup>2</sup>

8 *Indemnité pour le travail par équipes*: un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail par équipes.

9 *Réserve pour les travaux souterrains*: La convention complémentaire pour les travaux souterrains, annexe 12 à la CN, continue à être applicable aux travaux souterrains.

10 La CPSA<sup>3</sup> a édicté le 26 mai 2005, une directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction (annexe 16), applicable à titre complémentaire.

#### **Art. 4 Heures supplémentaires**

1 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.

2 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 20 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 80h doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base. Dès la 130<sup>ème</sup> heures les heures supplémentaires seront indemnisées au salaire de base avec un supplément de 25%.

3 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.

4 Le solde des heures supplémentaires cumulée (max. 80h) doit être complètement

<sup>1</sup> La convention complémentaire "Travaux souterrains" est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

<sup>2</sup> La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12

<sup>3</sup> Remplace depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 la CPPS.

compensé jusqu'à fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %.

5 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.

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

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

#### **Chapitre IV : Nouveau article sur les intempéries conditionné à l'entrée en vigueur du Fonds santé et sécurité de la construction.**

##### **Art. 1 Réduction de l'horaire de travail et cessation de l'activité pour cause d'intempéries**

1 Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.

2 Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. Ces conditions météorologique sont définie à l'annexe IV.

3 Dans ce cas l'employeur organise le travail de la sorte à protéger les travailleurs des intempéries définies à l'annexe IV. Si cela n'est pas possible le travail doit être interrompu.

4 Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

5 Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.

6 Quiconque fait indemniser l'interruption de travail pour cause de réduction d'horaire de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, les heures prévues par le calendrier en vigueur de la durée du travail (art. 24, al. 3) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

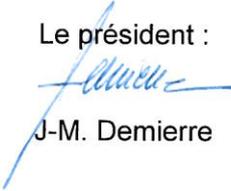
7 Quiconque fait indemniser l'interruption de travail pour cause d'intempéries par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'accorder aux travailleurs la totalité de la perte de gain prise en considération en raison des heures de travail perdues ainsi que, pour les jours de carence exigés par la loi, les heures prévues par le calendrier en vigueur de la durée du travail (art. 24, al. 3 CN)

8 Un fonds paritaire, le «Fonds santé et sécurité », est constitué dans le cadre de la Fondation IVC

afin d'indemniser les entreprises qui font une demande a une assurance légale (assurance chômage). Afin de bénéficier de cette indemnité l'entreprise doit cotiser à la Fondation IVC.

### Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

Le président :

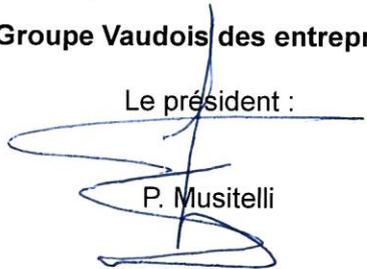
  
J-M. Demierre

Le directeur général :

  
G. Zünd

### Groupe Vaudois des entreprises de maçonnerie en bâtiment et de génie civil

Le président :

  
P. Musitelli

Le secrétaire :

  
R. Grandjean

### Unia, Le Syndicat

Secrétariat central :

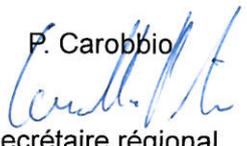
  
N. Lutz

Secrétaire centrale

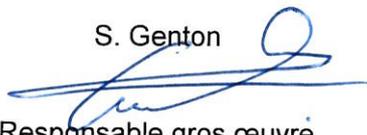
  
V. Alleva

Co-président

Région Vaud

  
P. Carobbio

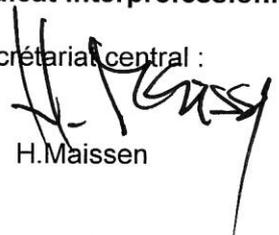
Secrétaire régional

  
S. Genton

Responsable gros œuvre

### Syna, Syndicat interprofessionnel

Secrétariat central :

  
H. Maissen

Secrétariat Régional :

  
T. Lambelet