



COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
GROS OEUVRE VAUDOIS

Commissions professionnelles paritaires

T +41 21 826 60 01
F +41 21 826 60 09
C cpgp@cppv.ch

Tolochenaz, le 10 février 2023

Aide-mémoire concernant les modifications conventionnelles de la CN 2023-2025

Madame, Monsieur,

Nous faisons suite à la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse 2023-2025 (ci-après CN ou CN 2023) signée récemment par les partenaires sociaux nationaux et en attente d'extension par arrêté du Conseil fédéral. Nous vous invitons à consulter le texte en question, disponible sur notre site internet www.cppv.ch, rubrique gros œuvre.

A titre de rappel synthétique, vous trouverez ci-dessous un récapitulatif par ordre chronologique des principales modifications du droit conventionnel pour le secteur principal de la construction.

Les informations contenues dans la présente sont purement **informatives** et **non exhaustives**. Elles sont appelées à être régulièrement modifiées et ne constituent donc pas un motif de non-application d'éventuelles dispositions légales de droit supérieur et ne saurait en aucun cas engager la responsabilité de la Commission professionnelle paritaire du gros œuvre vaudois.

Ces modifications sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises membres, soit les entreprises coopératrices de la FVE et dès l'extension par le Conseil fédéral pour l'ensemble des entreprises de la construction soumises à la CN.

Adaptations des salaires

- Augmentation des salaires réels de **CHF 150.00 par mois** ou de **CHF 0.85 par heure au 01.01.2023**. La condition est que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois en 2022 dans une entreprise soumise à la CN et qu'il soit « à *pleine capacité de rendement* » (cf. art. 45 al. 1 let. a CN).
- Augmentation des salaires minimums de **CHF 100.00 par mois au 01.01.2023** (par analogie pour les salaires horaires, arrondis mathématiquement aux CHF 0.05 supérieurs¹).

¹ Voir tableau des salaires minimaux en annexe à ces lignes

Autres modifications

o Temps de travail

- La durée annuelle de travail court désormais du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte) (art. 24 al. 1 CN).
- La Commission a établi un calendrier pour la période de décompte 2023-2024. Les entreprises qui souhaitent établir un calendrier propre à leur entreprise doivent le faire valider par la Commission d'ici le 15 mai 2023 (art. 25 al.1 CN).
- Les entreprises ayant déjà soumis un calendrier pour l'année civile 2023 (janvier à décembre) sont invitées à soumettre une nouvelle version de calendrier pour la période de décompte courant du 01.05.2023 au 30.04.2024, à défaut de quoi le calendrier de la Commission trouvera à s'appliquer².
- Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25 %. Deux heures au maximum peuvent être mise en pot, les heures restantes devant être indemnisées le mois suivant, au salaire de base avec supplément. Dans tous les cas, le supplément doit être versé le mois suivant. Toutefois, au total, 25 heures supplémentaires effectuées au cours du mois courant peuvent être mises en pot par mois, à condition et dans la mesure où le solde total ne dépasse pas le seuil supérieur (art. 26 CN).
- Le traitement des heures supplémentaires est séparé en deux variantes, soit les variantes a) et b). L'entreprise peut choisir une des deux variantes, mais elle doit annoncer son choix à la Commission. Son choix est valable au moins pour une année de décompte. Sans indication, la variante a) s'applique (art. 26 al. 2 CN).
 - o Variante a) pot d'heures de 0 heures à 100 heures,
 - o Variante b) pot d'heures de -20 heures à 80 heures.

Pour les deux variantes, une fois ces maxima atteints, toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

- La limite des 25 heures supplémentaires mensuelles pouvant être mises en pot ainsi que les heures négatives prévues par la variante b) ne sont valables qu'à partir d'un taux d'activité de 70%. Pour les taux inférieurs, le calcul se fait au *pro rata* (art. 26 al. 2^{bis} CN).
- Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou de mauvais temps, la compensation peut également être ordonnée à l'heure (art. 26 al.3 CN).

Régime transitoire :

S'agissant de la période transitoire des mois de janvier à avril 2023, les partenaires sociaux vaudois ont tranché en faveur de la solution suivante :

Le pot d'heures 2022 reste ouvert jusqu'au 30.04.2023. Les heures supplémentaires effectuées jusqu'à cette date y seront bonifiées. A la fin avril 2023, il s'agira de solder le pot pour les heures restantes (heures supplémentaires payées à 125% et heures négatives obligatoirement remises à zéro).

o Jours fériés

- La CN prévoit désormais que l'entreprise peut opter, en lieu et place du système standard de rémunération des jours fériés de l'art. 24 al. 3 CN (paiement des heures calendrier prévues pour le jour en question lorsqu'il s'agit d'un jour normalement travaillé), pour une rémunération des jours fériés par le biais d'un taux. L'accord est soumis à la forme écrite. Le taux est fixé par la Commission. Il se monte à 3.55% pour

² Une version vierge de calendrier est disponible sur le site www.cppvd.ch > Gros œuvre > documents utiles.

l'année de décompte 2023-2024. Une fois le choix effectué, la méthode d'indemnisation ne peut pas être changée en cours d'année (art. 38 al. 5 CN).

o **Congé paternité**

- Congé de paternité en cas de naissance d'un propre enfant : 10 jours. Le congé de paternité est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur (art. 39 al.1 let c et d CN).

o **Versement semestriel au *pro rata* du 13^{ème} salaire**

- Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au *pro rata* du 13^{ème} salaire peut être versé, même si le contrat de travail dure toute l'année civile, sont réservés les cas de travailleurs assujettis l'impôt à la source (art. 50 al.1 bis CN).

o **Indemnité utilisation voiture privée à hauteur de CHF 0.70 par kilomètre**

- Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre exprès de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de CHF 0.70 par kilomètre (art. 60 al. 3 CN).

o **Sous-traitance**

- Lorsque des entreprises soumises à la CN attribuent des mandats à des entreprises secondaires, l'entreprise principale doit vérifier s'il existe une attestation CCT donnant des informations sur les contrôles effectués et sur le respect des conditions salariales et de travail de la CCT applicable à l'entreprise secondaire. Si des manquements à la CCT au moment de l'attribution sont relevés, l'entreprise secondaire ne doit pas être engagée.

Si des entreprises ne respectent pas ce principe, la Commission paritaire prononce des sanctions conformément à l'art. 79 (art. 78^{bis} al.2 CN).

La Commission vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, ses salutations distinguées.

Pour la Commission, le Président :



A. Biedermann

Annexes : ment

Copie à : Aile syndicale, UNIA, région Vaud
Aile patronale, Fédération vaudoise des entrepreneurs