

**Accord complémentaire 2025 à la**  
*Convention collective de travail pour les échafaudeurs suisses 2020 – 2025*

*entre*

**la Société des entrepreneurs suisses en échafaudages (SESE), à Berne**

*et*

**le Syndicat Unia, à Berne**

*ainsi que*

**le Syndicat Syna, à Olten**

I.

Les parties conviennent des modifications suivantes de la CCT :

L'art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail al. 3 a désormais la teneur suivante :

- a) Le total déterminant des heures de travail brut dues dans l'année est de 2190 heures (en moyenne 42 heures par semaine) ( $365 \text{ jours} / 7 = 52.14 \text{ semaines} \times 42 \text{ heures}$ ).
- b) La durée hebdomadaire du travail est ~~au maximum de 48 heures (heures supplémentaires cf. l'article 14.1)~~, fixée dans un calendrier de la durée du travail (cf. article 8bis).
- c) Les heures manquantes imposées par l'employeur-euse ne peuvent être compensées au niveau du salaire ou des vacances (demeure de l'employeur-euse, article 324 CO).
- d) Abrogé

L'art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail al. 4 a désormais la teneur suivante :

Le contrôle de l'horaire de travail (enregistrement du temps de travail) doit être effectué pour chaque employé-e, tous les jours et en détail. L'enregistrement du temps de travail porte sur les chiffres suivants, vérifiables individuellement :

- a) le temps de travail conformément à l'article 8 alinéa 1
- b) les périodes stipulées aux articles
  - 8 ter, Pauses
  - 9, Vacances

- 10, Jours fériés
- 11. Absences de courte durée
- 12. Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires
- 14. Suppléments de salaire et compensation des heures supplémentaires
- 15. Allocations, remboursement des frais, dédommagements
- 16. Indemnité en cas d'intempéries
- 17. Maladie
- 18. Accident

L'employeur-euse est tenu d'effectuer un contrôle du temps de travail séparé pour tous les employé-e-s. Les heures ainsi rapportées doivent correspondre aux heures de travail effectuées par l'employé-e. L'employeur-euse doit conserver ces documents pendant cinq ans.

Les employé-e-s sont informés ~~tenus d'informer~~ de l'état de leur temps de travail, de leurs heures supplémentaires ainsi que du solde de vacances par écrit une fois par mois. ~~une fois par semestre au moins ou chaque fois qu'on le leur demande.~~

Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail al. 6 (nouveau)

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 Commission professionnelle paritaire.

Art. 8 Dispositions concernant les horaires de travail al. 7 (nouveau)

Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, le temps de travail se calcule au prorata du total déterminant des heures de travail annuel. Les employé-e-s seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant le pro rata du total déterminant des heures de travail annuel. En cas d'heure manquantes et seulement si les rapports de travail ont duré moins de 12 mois, les heures manquantes sont à la charge de la partie qui résilie les rapports de travail.  
Si, au moment du départ, les rapports de travail ont duré plus de 12 mois, le temps de travail se calcule sur la base du calendrier du temps de travail de l'entreprise.

Art 8bis Durée hebdomadaire du travail (nouveau) :

1 Durée hebdomadaire du travail : L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier de la durée du travail à établir au plus tard jusqu'au 15 novembre pour l'année suivante, conformément aux dispositions des al. 2 et 3. Le calendrier doit être envoyé pour examen à la CPP au plus tard jusqu'au 15 novembre. La CPP fournit un modèle de calendrier. A défaut d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise établi et communiqué au personnel, le calendrier applicable sera celui de la CPP.

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)
- b) 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures)

3 Les calendriers annuels de la durée du travail peuvent contenir jusqu'à 5 jours zéro heure. Ces jours zéro heure sont à planifier en priorité sur des ponts.

#### Article 8ter Pauses (nouveau)

1 Les employé-e-s ont droit à une pause payée d'un 1/4 d'heure au cours de chaque matinée de travail.

2 Cette pause d'un quart d'heure compte comme temps de travail et est comprise dans le total déterminant des heures de travail brut (voir art. 8. al. 3 a)

L'article 9 Vacances al. 1 a désormais la teneur suivante :

1 Droit général aux vacances

Les employé-e-s et les apprentis ont droit aux vacances suivantes :

Critères	Durée	Pourcentage d'indemnisation
Dès 20 ans révolus et jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 % du salaire (soit 5 semaines de vacances)
Jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de travail)	13,0 % du salaire (soit 6 semaines de vacances)

Un jour de vacances est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail, à hauteur de 8,4 heures de travail.

L'article 9 Vacances al. 5 a désormais la teneur suivante :

<sup>5</sup> Date des vacances

En principe, il incombe à l'employeur-euse de fixer les dates des vacances. Néanmoins, ces dates doivent être discutées suffisamment tôt entre l'employeur-euse et l'employé-e suffisamment tôt, mais au plus tard jusqu'à fin mars. Compte tenu des Les exigences de l'entreprise et des les désirs légitimes des employé-e-s doivent être pris en considération. Sous réserve du droit aux vacances acquis, une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances doit être accordée aux employé-e-s (article 329 c, alinéa 1 CO).

L'article 9 Vacances al. 6 a désormais la teneur suivante :

## 6. Vacances d'entreprise

L'employeur-euse discute fixe la date des vacances d'entreprise après avoir consulté les employé-e-s en temps utile. Les vacances d'entreprises sont fixées dans le calendrier de la durée du travail.

L'article 10 Jours fériés al 1 a désormais la teneur suivante :

### 1 Jours fériés indemnisés

Les employé-e-s ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de huit jours fériés par an. Si les jours donnant droit à indemnisation tombent pendant des vacances ou un week-end, ils doivent également être indemnisés.

Un jour férié est en général comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail, à hauteur de 8,4 heures.

L'article 11 Absences de courte durée a désormais la teneur suivante :

### 1 Naissance du droit

Les employé-e-s ont droit à une indemnité pour la perte de salaire subie lors des absences inévitables désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :

- a) mariage de l'employé-e, 1 jour
- b) Abrogé
- c) décès dans la famille de l'employé-e (conjoint, partenaire enregistré, concubin ou enfant de l'employé-e), 3 jours
- d) décès de frères ou sœurs, parents ou beaux-parents, 3 jours
- e) déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés, 1 jour.

<sup>2</sup> Si les employé-e-s sont empêchés de travailler sans faute de leur part, pour d'autres causes inhérentes à sa personne, l'article 324a CO fait loi.

3 Lors des absences de courte durée mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, le nombre d'heures de travail perdues est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail, est à hauteur de 8,4 heures

L'article 12 Service militaire, service civil et service de protection suisse obligatoires al. 3 a désormais la teneur suivante :

### 3. Indemnités

Les APG sont versées à l'employeur-euse pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant dû ci-dessus. En règle générale, pour un jour de travail perdu, 8,4 heures sont comptabilisées. Le nombre d'heures de travail perdues est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail.

L'art. 13 Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) al. 1 a désormais la teneur suivante :

<sup>1</sup> Salaires minimums

Les salaires minimums selon les classes salariales sont exprimés pour toute la Suisse en francs suisses (état au 1<sup>er</sup> avril ~~2025~~ 2019) :

Salaires mensuels par classe salariale :

Q	A	B1	B2	C
Chef de chantier / / Cheffe de chantier	Chef d'équipe / Cheffe d'équipe	Monteur / Monteuse en échafaudage	Monteur / Monteuse en échafaudage	Aide-monteur / Aide-monteuse
5'400.- 5'593.-	5'200.- 5'382.-	4'820.- 5'030.-	4'465.- 4'628.-	4'325.- 4'487.-

Le salaire horaire se calcule ainsi :  
salaire mensuel: 182,5 heures = salaire horaire

<sup>1 bis</sup> Adaptation des salaires : Les salaires effectifs seront revalorisés à titre général de ~~1.5% pour cent~~ 0,6% au 1<sup>er</sup> avril 2025. Les augmentations de salaire accordées par l'employeur-euse depuis le 1<sup>er</sup> janvier ~~2024~~ 2025 peuvent être prises en compte.

L'article 13 Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) al. 11 a désormais la teneur suivante :

11 Adaptation automatique de l'inflation ~~Négociations salariales~~

Une adaptation annuelle des salaires minimaux et effectifs tenant compte de l'évolution sur 12 mois de l'indice suisse des prix à la consommation IPC (valeur à fin octobre) jusqu'au maximum de 1.5% est ratifiée par les partenaires sociaux et entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril de l'année qui suit, pour la première fois au 1.1.2025. En cas de renchérissement négatif éventuel, les salaires minimaux et effectifs ne sont pas réduits ou adaptés. Lors de la suivante année avec un renchérissement positif, l'effet du renchérissement négatif non pris en considération est déduit de l'adaptation automatique.

Les parties engageront des négociations sur les salaires dans les cas suivants :

- Variation de l'IPC supérieure à 1.5%, ou

- Situation économique et conjoncturelle particulière

Art. 13 Salaire (salaires minimaux, salaire de base, classes de salaire, versement du salaire, 13e salaire, adaptation des salaires, cas particuliers) al. 12 (nouveau) :

12 Augmentations des salaires réels :

Les employé-e-s ont droit, en plus de l'adaptation à l'inflation selon al. 11, à une augmentation des salaires effectifs et minimaux de 0.5 % pour les années 2027 et 2028. Cette augmentation des salaires réels entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril des années concernées.

L'article 14 Suppléments de salaire a désormais la teneur suivante :

#### 1 Heures supplémentaires

- Les heures effectuées au-delà de la durée journalière du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les employé-e-s sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire dans la mesure où ils peuvent s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de les leur demander (article 321c, alinéa 1 CO).  
Les heures supplémentaires Le travail supplémentaire ordonnées par l'employeur-euse est sont payées au salaire de base actuel avec un supplément de 25 %. Font exception 100 120 heures par année, rémunérées au salaire de base.
- Les heures supplémentaires peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires, à condition que le solde total ne dépasse pas 120 heures. Les heures supplémentaires qui dépassent 120 heures doivent être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément de 25%.
- Les heures supplémentaires accumulées pendant l'année civile peuvent être compensées jusqu'à fin mars, sur demande de l'employeur-euse. Ce faisant, l'employeur-euse tient compte dans la mesure du possible des vœux et besoins de l'employé-e, dans les trois mois qui suivent avec un supplément de temps de 12,5%. Si la compensation partielle ou totale n'est pas possible au cours du premier trimestre de l'année suivante, les heures supplémentaires restantes seront payées fin mars au salaire de base. avec un supplément de 25%. Font exception 20 heures qui peuvent, sur demande de l'employeur et en tenant compte des vœux et besoins de l'employé, être reportées sans supplément sur la période de décompte suivante.  
La règle des 100 heures sans supplément est applicable par analogie.

#### 2. Travail de nuit

Pour le travail accompli entre 20 h 00 et 06 h 00, un supplément de 50 % est accordé sur le salaire de base.

### 3. Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche (du samedi 17 heures au lundi 5 heures en été, 6 heures en hiver), le supplément de salaire à payer est de 50 % sur le salaire horaire actuel. Le travail effectué les jours fériés cantonaux et fédéraux est aussi réputé travail du dimanche.

#### 3bis. Travail du samedi

Le travail du samedi (du samedi 6 heures au samedi 17 heures) donne droit à un supplément de salaire de 25%. Toutes les heures effectuées le samedi doivent être payée avec supplément le mois suivant.

### 4. Réglementation pour le domaine des manifestations

Les suppléments pour le travail de nuit, du samedi et du dimanche sont octroyés ; pour les heures supplémentaires, aucun supplément n'est versé.

L'article 17 Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie al. 1 a désormais la teneur suivante :

#### 1. Paiement du salaire par une assurance collective

L'employeur-euse est tenu d'assurer collectivement les employé-e-s assujettis à la présente Convention pour une indemnité journalière de 80 % du salaire perdu pour cause de maladie, sur la base du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Le premier jour de maladie est réputé jour de carence et n'est pas indemnisé. En ce qui concerne le contrôle du temps de travail, le temps de travail perdu pour cause de maladie est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail. à hauteur de 8,4 heures par jour.

L'article 18 Assurance-accidents (AP et ANP) al. 4 a désormais la teneur suivante :

#### 4. Comptabilisation

Dans le cadre du contrôle du temps de travail, le temps perdu pour cause d'accident est comptabilisé sur la base du calendrier de la durée du travail. à hauteur de 8,4 heures par jour.

L'article 23.1 Embauche d'une deuxième entreprise (sous-traitants, sous-entrepreneurs, équipes de montage, etc.), emploi de d'employé-e-s temporaires a désormais la teneur suivante :

Titre : Embauche d'une deuxième entreprise (sous-traitants, sous-entrepreneurs, équipes de montage, etc.), emploi de d'employé-e-s temporaires et application SIAC

1 Lorsque des entreprises d'échafaudage soumettent des travaux à la tâche, au métré ou en régie à une deuxième entreprise, elles doivent demander une attestation CCT de SIAC aux entreprises secondaires engagées.

2 L'entreprise d'échafaudages ne peut faire appel à une deuxième entreprise que si celle-ci possède une attestation CCT SIAC sans manquements à la CCT.

3 Lorsqu'elle sollicite une deuxième entreprise pour la première fois, l'entreprise d'échafaudages doit vérifier qu'elle possède une attestation CCT de SIAC sans manquements à la CCT avant de lui attribuer le mandat.

4 L'entreprise d'échafaudages doit ensuite vérifier tous les trois mois – jusqu'au 10 janvier, au 10 avril, au 10 juillet et au 10 octobre – que la deuxième entreprise possède toujours une attestation de conformité à la CCT SIAC sans manquements à la CCT. Si elle constate à ce moment-là ou dans l'intervalle, sur la base d'une information de la CPP, que la deuxième entreprise affiche des manquements à la CCT, elle ne lui confiera pas d'autre mandat et mettra un terme au mandat en cours dans un délai d'un mois.

5 La deuxième entreprise ne peut à nouveau être sollicitée que si elle possède une attestation actualisée sans manquements à la CCT.

6 La CPP édicte des directives et précisions complémentaires sur SIAC qu'elle communique de manière adéquate.

7 L'entreprise cherchant de la main-d'œuvre temporaire est tenue de demander à l'entreprise de location de services une copie de l'autorisation de location de service délivrée par l'autorité compétente.

8 Les entreprises doivent vérifier, lorsqu'elles confient des travaux à une deuxième entreprise, que cette dernière remplit ses obligations en matière d'assurances sociales. Cela implique le paiement des primes et des cotisations ainsi que le décompte de sommes salariales correctes. Comme outil, nous recommandons la procuration.

9 Si une entreprise d'échafaudages assujettie à la CCT n'observe pas les directives mentionnées dans cet article, et si, lorsqu'elle recourt à une deuxième entreprise ou qu'elle embauche du personnel temporaire, une violation des points susmentionnés est constatée par la Commission professionnelle paritaire, cette dernière prononce une peine conventionnelle selon les articles 25.9 et 25.10 de la CCT. En plus, l'entreprise est considérée comme non conforme à la CCT jusqu'à ce qu'elle ait versé les prestations pécuniaires auxquelles ses employé-e-s ont droit ou se soit acquittée de ses créances envers la CPP.

L'article 23.1bis Application SIAC est abrogé

L'article 25 al. 9 let. b) a désormais la teneur suivante

- b) à infliger une amende conventionnelle jusqu'à 20 000 francs ; au cas où l'employé-e aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, l'amende peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues. En cas de transgression de l'interdiction du travail à la tâche, ~~ou~~ du travail au noir ou de

l'absence d'attestation de l'autorisation de location de service (articles 13.11, 13.10, 23.1, 23.2, et 24.5 CCT), l'amende conventionnelle infligée à l'employeur-euse pour chaque poste de travail est l'amende maximale de 20 000 francs, et au employé-e l'amende de 5000 francs.

L'annexe 3 a désormais la teneur suivante :

~~503 Temps de voyage oui+oui+~~

La note de bas de page 4 a la teneur suivante :

4) Le droit de l'employé-e au salaire de vacances et au 13e salaire concernant les heures supplémentaires (chiffre 501), ~~le salaire pour temps de voyage (chiffre 503) et les suppléments pour travaux dans l'eau, la vase et autres suppléments pour travaux pénibles (chiffre 504)~~ n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche, ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur-euse et l'employé-e. En outre, les employé-e-s rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13e salaire.

Ecriture inclusive :

Le terme « employeur » est remplacé par « employeur-euse » à chacune de ses occurrences dans le texte afin d'appliquer la même logique que celle déjà en place pour le terme « employé-e ».

II.

Les présentes modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2025.

III.

Les parties conviennent en outre de présenter au Conseil fédéral suisse si vite que possible une requête d'extension du champ d'application des modifications qui précèdent.

Olten, le 19 novembre 2024

POUR LA SOCIÉTÉ DES ENTREPRENEURS SUISSES EN ÉCHAFAUDAGES

Cédric Cagnazzo

Gina Simic

Dieter Mathys

POUR LE SYNDICAT UNIA

Vania Alleva

Nico Lutz

Simon Constantin

POUR LE SYNDICAT SYNA

Nora Picchi

Susanna Sabbadini