

Convention complémentaire 2022

de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2020-2023

Les partenaires sociaux de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices, le syndicat Unia, le syndicat Syna ainsi que l'association d'employeurs Enveloppe des édifices Suisse ont adopté les modifications suivantes de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2020 - 2023 :

a) Annexe 6

de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2020-2023

Art. 1 Adaptation des salaires (conformément à l'art. 24 CCT)

1.1 Durant la période de validité de cette CCT (2020 – 2023), les salaires effectifs des travailleurs assujettis font l'objet chaque année au 1^{er} janvier d'une augmentation applicable à tous de 20.00 par mois ou de CHF 0.11 par heure et par travailleur.

Cette hausse automatique des salaires effectifs est versée jusqu'à un salaire maximal supérieur de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (ouvrières et ouvriers qualifiés > 60 mois).

Par ailleurs, une augmentation de salaire moyenne de CHF 20.00 par mois est versée individuellement en fonction de la performance. L'employeur en détermine la répartition. Les travailleurs de l'entreprise assujettis à la CCT ont un droit commun à cette hausse salariale.

1.2 Par ailleurs, le renchérissement annuel est compensé automatiquement, chaque année, jusqu'à 1,5%. Le renchérissement est calculé sur la base du salaire précédent. Si le renchérissement s'avère supérieur à 1,5%, des négociations sont menées quant à l'ampleur de la compensation. En présence d'un renchérissement annuel négatif, le calcul du renchérissement s'effectue à partir de l'indice défini par le passé.

Pour les salaires minima, le renchérissement est automatiquement compensé jusqu'à 1,5%.

(nouveau) *Pour l'année 2022, en plus de l'adaptation du salaire, les salaires effectifs des travailleuses et travailleurs assujettis sont augmentés à titre général de 0,4% au 1er janvier 2022 conformément à l'art. 1.1. Le renchérissement est ainsi compensé.*

Pour les salaires supérieurs de plus de 25% au salaire minimum le plus élevé de toutes les catégories (ouvriers qualifiés > 60 mois), l'adaptation au renchérissement n'est pas obligatoire.

1.3 *L'indice national des prix à la consommation est compensé jusqu'à 102.5 points*

(nouveau) *(état de l'indice octobre 2021, base décembre 2015 = 100 points).*

Art. 2 Salaires minima (conformément aux articles 21 et 24 CCT)

2. Les salaires minima à partir du **1^{er} janvier 2022** sont les suivants :

(nouveau)

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
<=12 mois	CHF 4500.-	CHF 4158.-	CHF 3955.-
> 12 mois	CHF 4681.-	CHF 4303.-	CHF 4134.-
> 24 mois	CHF 4868.-	CHF 4455.-	CHF 4323.-
> 36 mois	CHF 5063.-	CHF 4610.-	CHF 4520.-
> 48 mois	CHF 5266.-	CHF 4772.-	CHF 4725.-
> 60 mois	CHF 5466.-	CHF 4940.-	CHF 4940.-

Les salaires horaires minima à partir du **1^{er} janvier 2022** sont les suivants :

Expérience dans la branche	Ouvrier qualifié	Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier de la construction
<=12 mois	CHF 24.75	CHF 22.85	CHF 21.75
> 12 mois	CHF 25.70	CHF 23.65	CHF 22.75
> 24 mois	CHF 26.75	CHF 24.50	CHF 23.75
> 36 mois	CHF 27.80	CHF 25.35	CHF 24.85
> 48 mois	CHF 28.90	CHF 26.20	CHF 25.95
> 60 mois	CHF 30.00	CHF 27.15	CHF 27.15

Sur le site <http://www.plk-gebaeudehuelle.ch/fr/>, une fiche technique est consacrée au moment de l'adaptation des salaires.

La partie restante de l'annexe 6 demeure inchangée.

b) Modification de l'art. 40 Réglementation des absences de la convention collective de travail dans la branche suisse de l'enveloppe des édifices 2020-2023

40 Réglementation des absences

40.1 L'employeur accorde des congés payés pour les événements suivants, à condition que ces absences ne coïncident pas avec des jours fériés :

- a) 2 jours en cas de pour le propre mariage du travailleur ;
- b) *10 jours en cas de naissance d'un propre enfant.*
À compter du 1er janvier 2021, les travailleurs soumis à la CCT et qui deviennent pères ont droit à un congé paternité de deux semaines (10 jours de congé) durant les six mois qui suivent la naissance.
Pendant le congé paternité, le travailleur reçoit 100% de son salaire. L'employeur se charge de demander l'allocation auprès de la caisse de compensation.
La différence entre la compensation à 100% du salaire du travailleur et l'allocation versée par la caisse de compensation est à la charge de l'employeur ;
- c) 1 jour en cas de mariage d'un enfant, pour participer à la cérémonie si celle-ci a lieu un jour ouvrable;
- d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents;
- e) 3 jours en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, du gendre, de la belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, dans la mesure où ils faisaient ménage commun avec le travailleur, 1 jour dans tous les autres cas;
- f) 1 jour pour le recrutement ;
- g) 1 jour pour la fondation d'un ménage ou un déménagement s'il coïncide avec un jour ouvrable et n'est pas lié à un changement d'employeur (un seul jour par an).

Les parties contractantes

Uzwil, Zurich, Olten, novembre 2021

Coopérative Enveloppe des édifices Suisse, association suisse des entrepreneurs de l'enveloppe des édifices

Président

Membre de la direction

Arthur Müggler

Dominik Frei

Pour le syndicat Unia

Présidente

Membre du comité directeur

Vania Alleva

Bruna Campanello

Pour le syndicat Syna

Président

Secrétaire nationale de branche

Arno Kerst

Migmar Dhakyel