

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
USIC	De manière générale: la rédaction de toute la CCT se fait sous le patronyme de « carrosserie suisse », celui de l' « USIC » est remplacé partout.	
<p>Article 3 Champ d'application</p> <p>3.1.3 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons de VD, VS, NE, JU, FR ainsi que de l'arrondissement du Jura bernois, pour autant qu'ils ne soient pas membres d'une des parties contractantes.</p>	3.1.3 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons du JU ainsi que de l'arrondissement du Jura bernois (arrondissement Courtelary, Moutier et La Neuveville).	Modification consécutive à la fusion des cantons romands avec carrosserie suisse
<p>3.2.2 La présente CCT s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs de l'industrie de la carrosserie, notamment aux activités qui suivent:</p> <p>a) carrosserie et construction de véhicules;</p> <p>b) sellerie de carrosserie;</p> <p>c) ferblanterie de carrosserie;</p> <p>d) peinture au pistolet, laquage</p> <p>e) entreprises effectuant des travaux spéciaux de carrosserie (p. ex. repoussage);</p> <p>f) départements de carrosserie des entreprises mixtes.</p>	<p>f) départements de carrosserie des entreprises mixtes à l'exception des entreprises <u>dont les cantons disposent explicitement d'une CCT DFO à laquelle les carrosseries sont déjà soumises.</u></p>	Principe: Toutes les entreprises sont soumises à la CCNT, à moins qu'il existe déjà une CCT DFO régionale – comme en Valais.
3.2.3 Pour autant que plusieurs conventions collectives soient applicables dans une entreprise soumise à la présente CCT, l'entreprise concernée, d'entente avec les travailleurs et la commission paritaire nationale (CPN) ou les instances des autres conventions collectives, peut s'engager à n'appliquer qu'une seule des conventions collectives en question.	Suppression pure et simple de cet article.	Pour les domaines de l'entreprise qui peuvent être attribués à la branche de la carrosserie et de la serrurerie sur véhicules, la CCT de la branche de la carrosserie fait foi. Valable en particulier pour les entreprises mixtes. Voir remarque à l'article 3.2.2

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
3.2.4 Afin de garantir l'unité de l'entreprise, la présente CCT est applicable à l'ensemble des branches artisanales rattachées à la même.	Suppression pure et simple de cet article.	Voir remarque à l'article 3.2.2
<p><u>3.4 Travailleurs non soumis</u></p> <p>3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCT dans le champ d'application territorial selon l'art. 3.1 CCT, à l'exception du canton de Genève:</p> <p>a) les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon les dispositions de l'art. 4 al. 1 de la loi sur le travail;</p> <p>b) les travailleurs dont le taux d'occupation est inférieur à 40 pour cent.</p> <p>c) les travailleurs effectuant principalement des tâches administratives;</p> <p>d) les cadres à qui des travailleurs sont subordonnés, ainsi que les autres travailleurs qui disposent, de par leur position et leur responsabilité, d'un pouvoir de décision important dans l'entreprise ou qui sont en mesure d'en influencer fortement les processus décisionnels.</p>	<p>3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCT dans le champ d'application territorial selon l'art. 3.1 CCT, à l'exception du canton de Genève:</p> <p>b) Suppression pure et simple de cette lettre.</p> <p>d) Sont considérés comme cadres les employés chargés d'activités de direction supérieures et qui au sein de l'entreprise dans sa globalité sont autorisés à prendre des décisions de nature essentielle.</p>	<p>Sur le terrain dans les entreprises, les contrats de travail de employés DFO et travaillant de surcroît à moins de 40% sont très rares. Cette concession est tout à fait supportable.</p> <p>Formulation selon la pratique judiciaire.</p>
<p>3.4.2 Ne sont pas soumis à la CCT dans le canton de Genève:</p> <p>a) Les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon l'art. 4 al. 1 de la loi sur le travail (LTr);</p> <p>b) Les travailleurs dont le taux d'occupation est inférieur à 40%.</p>	Suppression pure et simple de cet article.	Genève sera soumis à la CCT dès 2022.

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>Art. 9 Contrôles, frais de contrôle, rappels et peines conventionnelles 9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.</p>	<p>9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Ces montants doivent être affectés à l'exécution et à l'application des dispositions de la CCT.</p>	<p>La CCT ne devrait pas définir un processus administratif (réglementation de réception des paiements).</p>
<p>c) Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles 9.8 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement les répertoires de personnel, les décomptes de salaires, etc.</p>	<p>c) Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles 9.8 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Les documents nécessaires sont formulés dans un règlement signé de manière paritaire.</p>	<p>Les procédures administratives, les listes de documents, etc., ne devraient pas être stipulés dans la CCT, car cela la rend beaucoup trop rigide. En effet, l'adaptation aux besoins constatés dans la pratique ne pourrait se faire alors qu'en adaptant la CCT. Un règlement afférent élaboré de manière paritaire est bien plus flexible.</p>
<p>Art. 14 Déclaration de force obligatoire (DFO) 14.1 Les parties contractantes conviennent de demander auprès des autorités compétentes l'octroi de la déclaration de force obligatoire (DFO) pour la présente CCT ou pour certaines dispositions de cette dernière. Notamment s'agit-il de prendre en considération la loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse.</p>	<p>14.1 Les associations qui concluent le contrat déposeront immédiatement la demande de déclaration de force obligatoire de la CCT.</p>	<p>Simplification de l'article.</p>
<p>Art. 16 Modifications à la CCT</p>		

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>16.2 En cas de désaccord entre les parties contractantes, la procédure appliquée sur demande d'une partie est régie par les dispositions figurant aux art. 10 et 11 de la présente CCT.</p>	<p>16.2 En cas de désaccord entre les parties contractantes, les dispositions de la CCT demeurent inchangées jusqu'à son échéance.</p>	
<p>Art. 17 Durée de la convention 17.1 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2018 et remplace celle du 1er janvier 2014. Elle peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée moyennant un délai de résiliation de six mois, mais au plus tôt avec effet au 31 décembre 2021.</p>	<p>17.1 La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2022 et remplace celle du 1er janvier 2018. Elle peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée moyennant un délai de résiliation de six mois, mais au plus tôt avec effet au 30 juin 2025.</p> <p>En même temps que l'avis de résiliation, les propositions de modifications que la partie qui résilie entend entreprendre doivent être soumises à l'autre partie par écrit.</p>	<p>La CCT existante n'a été résiliée par aucune des parties et continuera donc à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT. Cependant, une approbation rapide par l'AD est nécessaire car la procédure d'approbation de la nouvelle déclaration de force obligatoire (DFO) prend habituellement environ six mois. C'est pourquoi la demande de la nouvelle CCT DFO sera faite dès janvier 2022, la CCT DFO actuelle expirant le 30 juin 2022.</p>
<p>17.3 En cas de résiliation de la présente CCT par une seule partie contractante de travailleurs, les dispositions de la présente CCT continuent à être applicables aux autres parties.</p>	<p>Suppression pure et simple de cet article.</p>	<p>Article superflu, le contenu ne fait pas sens sur le plan du contenu.</p>
<p>Art. 18 Contribution aux frais d'exécution et de formation 18.7 Les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT, sont perçues en vue de la couverture des activités qui suivent: a) couverture des frais administratifs de la CPN; b) exécution de la CCT ou couverture des frais s'y rapportant; c) contributions dans le domaine de la formation continue;</p>	<p>18.7 Les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT, sont perçues en vue de la couverture des activités qui suivent: a) pour les frais d'exécution 1 couverture des frais administratifs de la CPN 2 exécution de la CCT ou couverture des frais s'y rapportant 3 mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé</p>	<p>Nouvelle structure du paragraphe.</p>

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>d) mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;</p> <p>e) impression et envoi de la CCT et de ses annexes;</p> <p>f) frais en liaison avec l'information CCT/DFO;</p> <p>g) couverture des frais afférents à la formation de base;</p> <p>h) remboursements aux employeurs et travailleurs organisés.</p>	<p>4 impression et envoi de la CCT et de ses annexes</p> <p>5 assurer les frais liés à l'information de la CCT/DFO</p> <p>b) Formation initiale et formation continue</p> <p>1 contributions dans le domaine de la formation continue</p> <p>2 couverture des frais de promotion de la formation initiale</p> <p>c) remboursements aux employeurs et travailleurs organisés.</p>	
<p>Art. 20 Obligations du travailleur</p> <p>20.8 Le travailleur suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées. Notamment, le travailleur</p> <p>c) renonce à la consommation de boissons alcooliques pendant la durée du travail. Il s'abstient de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique y relative;</p>	<p>20.8 L'employé suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées. Notamment, l'employé</p> <p>c) ne doit pas consommer d'alcool pendant les heures de travail et les pauses. Il s'abstient de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique y relative ;</p>	
<p>Art. 21 Travail clandestin</p> <p>21.4 Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines sont mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN). Ils sont également passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 5 000.-.</p>	<p>21.4 Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines peuvent être mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN) ou même être passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 10'000.-.</p>	<p>La lutte contre le travail au noir/clandestin est dans l'intérêt commun des partenaires sociaux et de toute la branche.</p>
<p>Art. 22 Perfectionnement personnel</p> <p>22.1 Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à</p>	<p>22.1 Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à</p>	<p>La formation continue des employés est également dans l'intérêt des employeurs. En outre, aujourd'hui déjà, les journées de formation qui vont au-delà de la formation professionnelle et</p>

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
deux jours ouvrables rétribués par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit peut être reporté sur les trois années suivantes. Les travailleurs sont tenus d'utiliser leur droit au perfectionnement personnel. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation.	trois jours ouvrables payés par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit peut être reporté sur les trois années suivantes. Les travailleurs sont tenus d'utiliser leur droit au perfectionnement personnel. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation	de la formation exigée par l'entreprise sont très peu utilisées.
<p>Art. 23 Durée du travail</p> <p>23.5 La durée du travail commence avec le début des activités professionnelles à la place de travail. Les soins corporels et les changements d'habits ne sont pas considérés comme temps de travail.</p>	<p>23.5 La durée du travail commence avec le début des activités professionnelles à la place de travail.</p>	<p>Finis les discussions pour savoir si, quand et où les employés se changent, se lavent les mains, etc. Le temps de travail commence lorsque l'employé commence à travailler à sa place de travail. Pas à l'arrivée sur le lieu de travail ou, par exemple, dans le vestiaire. (OLT 1, Art. 13, al. 1)</p>
<p>Art. 25 Travail anticipé</p> <p>25.2 Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures de travail anticipées. Il peut aussi effectuer la compensation demandée par une déduction salariale ou par une réduction de son droit de vacances. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).</p>	<p>25.2 Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures de travail anticipées au prorata. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).</p>	<p>Clarification de la manière dont le temps de travail anticipé manquant au moment de l'embauche doit être avancé pendant l'année en cours.</p>

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire																														
<p>Art. 27 Vacances, durée des vacances 27.1</p> <table border="1" data-bbox="165 357 674 855"> <thead> <tr> <th>La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)</th> <th>Pour 41 h/semaine</th> <th>Pour 42 h/semaine</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jusqu'à 20 ans révolus</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>dès 20 ans révolus</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>dès l'année des 50 ans</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <p>27.2 Le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.</p>	La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine	jusqu'à 20 ans révolus	25	30	dès 20 ans révolus	20	25	dès l'année des 50 ans	25	30	dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35	<p>27.1</p> <table border="1" data-bbox="804 357 1312 855"> <thead> <tr> <th>La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)</th> <th>Pour 41 h/semaine</th> <th>Pour 42 h/semaine</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jusqu'à 20 ans révolus</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>dès 20 ans révolus</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>dès l'année des 50 ans</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <p>27.2 Le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.</p>	La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine	jusqu'à 20 ans révolus	25	30	dès 20 ans révolus	20	25	dès l'année des 50 ans	25	30	dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35	<p>Pour mémoire. Pas de changements.</p>
La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine																														
jusqu'à 20 ans révolus	25	30																														
dès 20 ans révolus	20	25																														
dès l'année des 50 ans	25	30																														
dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35																														
La durée des vacances par année ci-vile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine																														
jusqu'à 20 ans révolus	25	30																														
dès 20 ans révolus	20	25																														
dès l'année des 50 ans	25	30																														
dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35																														
<p>Art. 30 Indemnisation des jours fériés</p> <p>30.2 L'indemnisation des jours fériés n'est pas due pour autant que</p> <ol style="list-style-type: none"> le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômés; le travailleur, sans avoir fourni une excuse, s'absente de son emploi le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié cantonal; le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA. 	<p>b) Suppression pure et simple de cette lettre</p>	<p>Le paiement de l'indemnité pour jours fériés est en tout cas dû et ne peut être subordonné à un jour d'absence en amont ou en aval, que celui-ci soit justifié ou qu'il s'agit d'une absence non-justifiée.</p>																														

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>Art. 31 Retraite modulée <u>Retraite anticipée</u> 31.3 Les parties contractantes conviennent de mener des négociations, pendant la durée de la convention, sur une réglementation relative à l'introduction d'une solution de préretraite selon le modèle Resor existant ou d'un modèle de retraite flexible par le biais d'une fondation séparée de retraite anticipée.</p>	<p>Les employeurs acceptent une <u>étude de faisabilité</u> pour l'introduction de la préretraite.</p>	<p>Une formulation beaucoup plus stricte existait déjà dans l'ancienne CCT (voir article jusqu'à présent). Aujourd'hui, il n'est question que d'une étude de faisabilité sur l'introduction éventuelle de la retraite anticipée. La question de savoir si et quand il y aura un jour un modèle de retraite anticipée est totalement ouverte et nécessitera également le consentement des partenaires sociaux.</p>
<p>Art. 32 Absences 32.1 Pour autant que l'événement coïncide avec un jour ouvrable, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 jours pour son mariage*; b) 1 jour pour la naissance d'un enfant du travailleur*; c) 1 jour pour le mariage d'un enfant; d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un beau-fils et d'une belle-fille de même que d'un enfant adoptif; e) 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents, des grands-parents ainsi que de petits-fils et petites-filles ou une seule fois en cas de décès des parents de substitution; f) 1 jour par année en cas de déménagement personnel et pour autant que les rapports de service n'aient pas été résiliés; g) 1 jour en cas de journée d'information pour le recrutement. Le temps au-delà est indemnisé par les APG; 	<p>b) 1 jour pour la naissance d'un enfant du travailleur*;</p> <ul style="list-style-type: none"> e) 2 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents f) 1 jour en cas de décès des grands-parents et de petits-fils et petites-filles ou une seule fois en cas de décès des parents de substitution 	

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>h) 1/2 jour en cas de libération du service militaire.</p> <p>* En cas d'absences selon les dispositions figurant à l'art. 32.1 a) et b) CCT, le travailleur a droit à une compensation si les événements coïncident avec un jour chômé.</p>	<p>Nouveau: 32.3 Le congé de paternité est accordé avec 10 jours et un maintien du salaire à 90%. Le jour de la naissance de l'enfant est inclus dans ces 10 jours.</p>	<p>Cette concession n'a pas d'incidence sur le salaire pour l'employeur. Jusqu'à présent, l'employeur payait une journée à 100%. Aujourd'hui, il paie 10 jours à raison de 10% chacun. Les 80% restants sont payés par l'APG.</p>
<p>Art. 36 Salaires minima</p> <p>36.3 Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. Cet accord écrit doit mentionner la raison de la performance amoindrie du travailleur. L'accord doit être soumis à la commission paritaire nationale (CPN).</p>	<p>36.3 Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. Cet accord écrit doit mentionner la raison de la performance amoindrie du travailleur. <u>L'accord soumis par écrit doit recevoir l'accord de la commission paritaire nationale (CPN).</u></p>	
<p>Art. 38 Indemnité de fin d'année</p> <p>38.5 Pendant la période d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année.</p>	<p>38.5 Pendant la période d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année, pour autant que les rapports de travail ont été résiliés durant la période d'essai.</p>	
<p>Art. 41 Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie</p> <p>41.1 Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès</p>	<p>41.1 Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1er jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités</p>	<p>Précision permettant l'interprétation de l'article.</p>

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>le 1er jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif selon LAMal. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont sup- portées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.</p>	<p>journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif selon LAMal. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont sup- portées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur <u>indépendamment du délai d'attente conclu contractuellement.</u></p>	
<p>Art. 42 Conditions d'assurance 42.6 Il est conseillé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de l'assurance maladie paritaire des branches de la technique des bâtiments*. * CPA, Peter Merian-Weg 4, 4002 Bâle, tél. +41 (0)58 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg</p>	<p>Suppression pure et simple de cet article.</p>	<p>Désuet, n'est plus d'actualité.</p>
<p>Art. 45 Droit au salaire en cas de décès du travailleur 45.2 L'employeur doit cependant continuer de verser le salaire pendant un mois à partir du jour du décès et pendant deux mois après cinq ans de service, lorsque le travailleur laisse le conjoint ou des enfants mineurs ou, en l'absence de tels héritiers, d'autres personnes envers lesquelles il a rempli un devoir d'assistance.</p>	<p>45.2 L'employeur doit cependant continuer de verser le salaire pendant un mois à partir du jour du décès et pendant deux mois après cinq ans de service, lorsque le travailleur laisse le conjoint, <u>le partenaire enregistré</u> ou des enfants mineurs ou, en l'absence de tels héritiers, d'autres personnes envers lesquelles il a rempli un devoir d'assistance.</p>	<p>Adaptation à la pratique actuelle dans la société et les différentes formes de cohabitation.</p>
<p>Art. 46 Droit au salaire en cas de décès de l'employeur 46.2 Si le contrat de travail a principalement été conclu essentiellement en considération de la</p>	<p>Suppression pure et simple de cet article.</p>	<p>Désuet, n'est plus adapté à notre époque.</p>

Article jusqu'ici	Nouvel article (modifications)	Commentaire
<p>personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le travailleur peut cependant demander une indemnisation adéquate pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.</p>		
<p>Art. 48 Résiliation ordinaire, délais de résiliation <u>Délai de résiliation</u> 48.4 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours. Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants: – 1 mois dans la première année de service – 2 mois de la 2ème à la 9ème année de service – 3 mois à partir de la 10ème année de service.</p>	<p><u>Délai de résiliation</u> 48.4 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours. Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants: - 1 mois dans la première année de service - 2 mois de la 2ème à la 9ème année de service - 3 mois à partir de la 10ème année de service. - <u>Pour les employés à partir de l'âge de 58 ans révolus avec un délai de 4 mois (indépendamment des années de service)</u></p>	<p>Amélioration de la situation pour les employés plus âgés et souvent de longue date.</p>
<p>Art. 50 Résiliation en temps inopportun, interdiction de résiliation <u>b) par le travailleur</u> 50.4 Après la période d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 50.1 a) CCT et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.</p>	<p>Suppression pure et simple de cet article.</p>	

Comparatif des modifications de la CCT 2018 – 2021 et 2022 - 2025

Classification des régions

Le territoire suisse est divisé en trois régions salariales possédant chacune sa propre structure salariale :

- Région de Genève (jusqu'à présent Section Genève avec sa propre CCT)
- Région du Tessin (comprend le canton du Tessin)
- Reste de la Suisse

Adaptation des salaires pour l'ensemble de la Suisse, à l'exception des régions énumérées à l'article 3.1.3.

1. Négociations salariales (art. 37 CCT)

Les partenaires sociaux ont convenu d'une augmentation générale des salaires de 60 francs à partir du 1er juillet 2022 pour tous les salariés dont le salaire brut ne dépasse pas 6 300 francs (hors 13e mois).

L'indice national des prix à la consommation de 101,3 points sur la base de septembre 2021 est considéré comme équilibré.

Structure salariale proposée, salaires minimum (selon l'annexe 8, art. 2) :

a) pour les employés qualifiés avec CFC

	Genève	Tessin	reste de la Suisse
- pendant la première année après la PQ	4'500.00	4'350.00	4'500.00
- un an après la PQ	4'680.00	n/a	n/a
- deux ans après la PQ	4'900.00	4'450.00	4'700.00
- trois ans après la PQ	n/a	n/a	n/a
- cinq ans après la PQ	5'100.00	n/a	n/a

b) pour les employés avec AFP

	Genève	Tessin	reste de la Suisse
- moins de deux ans d'expérience professionnelle	4'150.00	4'000.00	4'050.00
- après deux ans d'expérience professionnelle	4'230.00	4'100.00	4'200.00
- après cinq ans d'expérience professionnelle	4'690.00	n/a	n/a

c) pour les employés sans diplôme d'apprentissage (y compris reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)

Comparatif des modifications de la CCT 2018 – 2021 et 2022 - 2025

	Genève	Tessin	reste de la Suisse
- moins de deux ans d'expérience professionnelle	4'050.00	3'850.00	4'000.00
- après deux ans d'expérience professionnelle	4'150.00	4'000.00	n/a
- après cinq ans d'expérience professionnelle	4'450.00	n/a	n/a
- après sept ans d'expérience professionnelle	n/a	4'100.00	4'200.00