

## **Quels changements pour la nouvelle CCT du Second œuvre romand 2019-2022 au 1 janvier 2019 ?**

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux changements de la CCT. Ils sont répertoriés par article modifié. Vous trouverez tous les détails dans les textes complets de la CCT qui fait foi. Les textes sont téléchargeables sur [www.secondoeuvreromand.ch](http://www.secondoeuvreromand.ch)

### **1. CHAMP D'APPLICATION (ART.1) – QUELLES ENTREPRISES DOIVENT RESPECTER LA CCT-SOR ?**

Les travaux de désamiantage ont désormais été ajoutés au champ d'application des branches ci-dessous :

- Menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles ;
- Vitrerie et techniverrerie ;
- Plâtrerie et peinture ;
- Carrelage ;
- Revêtement de sol et pose de parquets ;
- Couverture.

Les entreprises ou parties d'entreprises des branches ci-dessus doivent aussi appliquer la CCT à leurs collaborateurs effectuant des travaux de désamiantage.

### **2. SALAIRES - QUELLES SONT LES AUGMENTATIONS SALARIALES DUES AU 1 JANVIER 2019 ?**

- Les salaires effectifs des travailleurs assujettis à la CCT-SOR sont augmentés de 1,2% au 1 janvier 2019, et ce indépendamment de leur classification salariale.

### **3. ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 6) – QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS EN LA MATIÈRE ?**

- Tout nouvel engagement à compter du 1 janvier 2019 doit faire l'objet d'un accord écrit sous la forme d'un contrat de travail
- L'employeur est ainsi tenu de remettre au travailleur le contrat de travail avant sa prise d'emploi
- Le contrat de travail doit mentionner au moins les points suivants

- a) le nom des parties ;
- b) la date du début du rapport de travail ;
- c) la fonction et la classe de salaire du travailleur ;
- d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
- e) la durée hebdomadaire du travail.
- f) En cas d'engagement à temps partiel, la présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail sur les chantiers.

✓ Un exemple-type de contrat de travail valable figure à l'annexe I à la CCT.

- Avant son entrée en vigueur, toute modification des éléments du contrat doit être communiquée par écrit au travailleur
- Avant l'entrée en service dudit travailleur, l'employeur doit annoncer à l'Institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la CCRA-SOR, tout engagement

#### 4. DÉCOMPTE MENSUEL DES HEURES TRAVAILLÉES (ART. 12.1 ET 13) – QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI DOIVENT FIGURER SUR LE DÉCOMPTE À REMETTRE AUX TRAVAILLEURS?

- Chaque travailleur soumis au régime de **l'horaire standard** (salarié payé à l'heure) reçoit à la fin de chaque mois un décompte où figurent:
  - Les heures travaillées durant le mois écoulé
  - Les heures supplémentaires travaillées durant le mois écoulé
  - Les heures de travail excédentaire accomplies durant le mois écoulé
  - L'état du solde des heures supplémentaires en cours d'année

✓ L'annexe VII à la CCT peut être utilisée comme feuilles de décompte d'heures. Elle sera disponible en ligne dès le 17 janvier sous [www.secondoeuvreromand.ch](http://www.secondoeuvreromand.ch)

- Pour les travailleurs soumis à **l'horaire variable** avec salaire mensuel constant, se référer à l'art. 12.2 (inchangé)

#### 5. PAIEMENT DES HEURES DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRES (art. 13 al.2) ou EXCEDENTAIRE (art. 13 al. 3) QUEL PAIEMENT POUR QUEL SUPPLEMENT ?

- Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard, les heures supplémentaires (entre 41 et 45 heures hebdomadaires), non compensées en temps, qui en cours d'année, dépassent un total cumulé de 80 h sont payées à la fin de chaque mois avec un supplément de 25%.
- Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard, **les heures excédentaires (au-delà de 45 heures hebdomadaires) effectuées entre 6h00 et 22h00 du lundi au vendredi et le samedi de 6h00 à 17h00 sont payées à la fin de chaque mois avec un supplément de 25%.**
- Pour les travailleurs soumis à l'horaire variable avec salaire mensuel constant, se référer à l'art. 14 (inchangé)

## 6. COMPENSATION DU SOLDE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES À LA FIN DE L'ANNÉE (ART. 13 ET 14) – SUR QUOI PORTE L'ACCORD ÉCRIT ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE TRAVAILLEUR ?

→ **Rappel** : Pour les travailleurs soumis à l'horaire standard (art.12.1 et art.13):

- À la fin de l'année civile le solde d'heures supplémentaires (1-80 heures) peut être :
  - soit payé (dans ce cas seul le supplément de 25% des heures restantes est encore dû au travailleur),
  - soit compensé d'entente avec le travailleur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante par des congés (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé).
- S'il y a mésentente, l'employeur impose la compensation des 40 premières heures sur des dates qu'il aura lui-même choisies. Les heures restantes sont en revanche compensées sur des dates choisies par le travailleur.

→ **Nouveau** : l'application de ces dispositions doit désormais faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

→ **Rappel** : Pour les travailleurs soumis à l'horaire variable (art.12.2 et art.14):

- À la fin de l'année civile, s'il y a un bonus d'heures entre 2'132 heures (177,7 x 12 mois) et 2'212 heures, celles-ci peuvent être :
  - Soit compensées sous forme de congés d'une durée équivalente,
  - Soit payées sans supplément.
- Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus sont considérées comme du travail excédentaire. Elles sont:
  - Soit compensées par des congés avec un supplément en temps de 10%,
  - Soit rémunérées avec un supplément de 25%.
- S'il y a un malus d'heures entre 2'052 heures et 2'132 heures, les heures négatives correspondantes sont :
  - Soit reportées sur l'année suivante,
  - Soit non-compensées.

→ **Nouveau** : l'application de ces dispositions doit désormais faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

## 7. RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE À L'ÉTRANGER (ART. 18) – COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

- Avec la nouvelle CCT, les employeurs devront reconnaître aux travailleurs les diplômes et les années d'expérience professionnelles qu'ils ont acquis dans des pays de l'Union européenne. Il appartiendra aux travailleurs de fournir les documents ad' hoc.
- Cette reconnaissance s'opère selon les formules suivantes :

**Formation professionnelle d'au moins deux ans acquise dans un pays de l'Union européenne**  
**+**  
**Deux ans d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne**  
**=**  
**Rémunération selon la classe de salaire B**

OU

**Formation professionnelle d'au moins trois ans acquise dans un pays de l'Union européenne**  
**=**  
**Classe de salaire A avec réduction de -12 % à la 1ère année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne**  
**ou**  
**Classe de salaire A avec réduction de -10 % à la 2ème année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne**  
**ou**  
**Classe de salaire A avec réduction de -8 % à la 3ème année d'expérience dans la branche considérée en Suisse ou dans un pays de l'Union européenne**

## 8. VACANCES (ART. 20) – COMMENT SONT-ELLES RÉMUNÉRÉES ?

- Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64% (5/47ème) et 13,04% (6/46ème) du salaire de base des heures effectivement travaillées, y compris les heures des jours fériés, les heures des absences justifiées et les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments.

## 9. CONSCIENCE PROFESSIONNELLE (ART. 20) – QUAND LES TRAVAILLEURS SONT-ILS TENUS DE DÉCLARER LA PERTE DE LEUR PERMIS DE CONDUIRE ?

- Tout travailleur appelé à faire l'usage d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle doit informer son employeur avant de prendre le volant s'il ne dispose pas ou plus d'un permis de conduire valable.

## 10. DÉCOMPTE ET PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 31) – COMMENT, AVEC QUEL DÉCOMPTE ET JUSQU'À QUAND EST-IL AUTORISÉ DE VERSER LES SALAIRES ?

- Le salaire est payé une fois par mois mais au plus tard avant le 7 du mois suivant.
- Le salaire doit être versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.
- Un décompte du salaire mensuel est remis et contient au minimum les informations suivantes :
  - a) les noms des parties ;
  - b) la profession ;
  - c) la classe de salaire du travailleur ;
  - d) le salaire de base ;
  - e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiées ;
  - f) les montants bruts détaillés ;
  - g) les détails des déductions effectuées ;
  - h) le montant net versé.

### **11. PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (ART. 38) – SOUS QUELLES CONDITIONS LES TRAVAILLEURS PEUVENT-ILS MAINTENIR LEUR AFFILIATION À LA CAISSON DE PENSION DE L'EMPLOYEUR AVANT L'ÂGE DE LA RETRAITE AVS ?**

- L'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand.
- Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse.

### **12. PERTE DE SALAIRE DURANT LA JOURNÉE DE RECRUTEMENT (ART. 41) – A COMBIEN S'ÉLÈVE LA COMPENSATION ?**

- La perte de salaire subie par le travailleur marié (ou célibataire avec obligation légale d'entretien) est désormais compensée à hauteur de 100%.

### **13. DEVOIRS DE L'ADJUDICATAIRE (ART. 54) – QUELS SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN CAS DE SOUS- TRAITANCE ?**

- L'employeur doit remettre à ses sous-traitants qui entrent dans le champ d'application de la CCT-SOR un exemplaire de la CCT.
- Les employeurs doivent exiger à leurs sous-traitants les attestations de paiement des charges sociales et un engagement écrit à respecter la présente CCT.

#### 14. **CONTROLE DES ENTREPRISES (ART. 50) – QUELS SONT LES DROITS DES CONTRÔLEURS DES COMMISSIONS PARITAIRES?**

- Les contrôles peuvent s'effectuer sur les chantiers et dans les entreprises, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire.
- Les contrôleurs peuvent exiger des employeurs toutes les preuves du respect de leurs obligations conventionnelles, entre autres, les documents suivants :
  - fiches de salaire,
  - contrat de travail,
  - décompte d'heures,
  - attestation relative à la durée des vacances,
  - contrat d'assurance maladie perte de gain,
  - contrat d'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle et règlements ad hoc ainsi que la fourniture de preuves relatives au paiement des charges sociales conventionnelles.

#### 15. **PEINE CONVENTIONNELLE (ART. 52) – A COMBIEN PEUVENT S'ÉLEVER LES AMENDES EN CAS DE VIOLATION ?**

- Toute infraction à la CCT-SOR peut désormais être sanctionnée par une amende d'un montant allant jusqu'à CHF 30'000.— au plus par cas d'infraction, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
- Si le préjudice est supérieur à CHF 30'000.— , la commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de cette somme.
- Ce montant peut être porté à CHF 120'000.— en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la CCT.

#### 16. **RETRAITE ANTICIPÉE – A COMBIEN SE MONTENT LES COTISATIONS POUR QUELLE PÉRIODE?**

- Pour assurer la pérennité des prestations de retraite anticipée à long terme, les partenaires sociaux ont décidé d'une augmentation de cotisations paritaires à 2% (1% travailleurs-1% employeur) au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 2,1% en 2021 et 2,2% en 2023.
- L'introduction des adaptations de cotisations en 2021 et 2023 seront prises par le Conseil de Fondation RESOR selon l'évolution de la situation





# COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE CANTONALE NEUCHÂTELOISE

DE LA MENUISERIE, ÉBÉNISTERIE, CHARPENTERIE, TECHNIVERRERIE  
ET DE LA PLÂTRERIE-PEINTURE

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND ŒUVRE ROMAND 2019

### Prévoyance professionnelle – article 38

**Les entreprises non affiliées à la CIEPP sont invitées à solliciter leur compagnie d'assurance afin de s'assurer que les dispositions conventionnelles reproduites ci-après sont respectées.**

#### Art 38 Prévoyance professionnelle - EXTRAITS

1. Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions de Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).
2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes :
  - a) le taux de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge ;
  - b) l'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand. Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse ;
  - c) le taux de prime est au minimum de 10,5% du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS ;
  - d) la cotisation est perçue dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus à raison de 50% à la charge de l'employeur, 50% à la charge du travailleur ;  
**Pour mémoire, selon l'article 3 et l'annexe 4 de la CCT SOR, les apprentis sont soumis à la CCT ; ils sont donc soumis à l'article 38.**

3. Les prestations doivent être les suivantes :
  - a) rente de retraite ;
  - b) rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux fixé par la LPP ;
  - c) rente de conjoint ou du partenaire enregistré survivant : 60 % de la rente d'invalidité ;
  - d) rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité ;
  - e) libération des primes après un délai de 90 jours.
  
5. Dans le canton de Neuchâtel, les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse interentreprises de prévoyance professionnelle (CIEPP – plan SOR).

Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance que la CIEPP pourvu que les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment :

- les dispositions de l'alinéa 2 du présent article de la CCT soient respectées
- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée que 5,5%;
- les prestations y soient au moins équivalentes ;
- la prestation de libre passage garantie à chaque travailleur couvre la totalité de la réserve mathématique nécessaire, selon les bases techniques de la CIEPP pour une éventuelle rentrée ultérieure dans cette caisse sans perte aucune de prestations, exactement comme si le travailleur ne l'avait jamais quittée ou y était entré d'emblée ;
- si une prestation de libre passage devait être insuffisante à cet égard, même longtemps après l'échéance de la présente convention collective, l'employeur devrait la compléter de ces deniers.

Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure, doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (3 mois à l'avance) pour qu'elle puisse, après consultation du nouvel assureur, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval.

L'entreprise devra à cet égard exiger de son institution de prévoyance qu'elle établisse un document qui détaille les différences entre le plan de prévoyance souscrit et les dispositions de la convention.

La commission paritaire élabore un questionnaire à l'attention des entreprises pour permettre la comparaison des prestations et des conditions d'assurance.

Ce questionnaire sera contresigné par l'entreprise et l'assureur.



# Questionnaire relatif au plan de prévoyance

(en application de l'art. 38 al.2 et 5 de la CCT-SOR)

Nom et adresse de l'entreprise : ..... Personne de contact : .....

Nom et adresse de l'institution de prévoyance : ..... Personne de contact : .....

## CONDITIONS D'ASSURANCE

		Dispositions minimales à respecter	Plan choisi par l'entreprise
Dispositions générales	Admission	dès l'année des 18 ans pour l'épargne et les risques (décès, invalidité), y compris les apprentis et les salariés exerçant une activité accessoire	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Merci de préciser le seuil d'entrée de votre plan : .....
	Salaire assuré pour les risques décès et invalidité	salaire AVS plafonné au maximum LAA (2019 : 148'200.-)	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Taux de cotisation	Taux de cotisation		le taux de cotisation est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge
	Hommes	Femmes	Taux de cotisation (en pourcentage du salaire annuel AVS)
	18 – 65 ans	18 – 64 ans	entre 10.5% et 11%
			Indiquer le taux :

## RISQUES INVALIDITÉ ET DÉCÈS

		Dispositions minimales à respecter	Plan choisi par l'entreprise
Invalidité	Rente d'invalidité	30% du salaire assuré risques	à renseigner :
	Rente d'enfant d'invalidité	6% du salaire assuré risques	à renseigner :
	Libération du paiement des primes	après un délai d'attente de 3 mois au plus	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Décès	Rente de conjoint survivant	18% du salaire assuré risques	à renseigner :
	Rente d'orphelin	6% du salaire assuré risques	à renseigner :
	Bénéficiaires	possibilité d'assimiler le partenaire au conjoint survivant	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>

## VIEILLESSE

	Dispositions minimales à respecter	Plan choisi par l'entreprise	
Âge de la retraite	64 ans pour les femmes 65 ans pour les hommes	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Retraite anticipée	possibilité de retraite anticipée au moins 5 ans avant l'âge légal	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Maintien de l'affiliation en cas de retraite anticipée	possibilité de maintenir l'affiliation jusqu'à l'âge de la retraite si l'assuré bénéficie d'une rente transitoire selon les dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre avec intégration des bonifications de vieillesse provenant d'une fondation de retraite anticipée.	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
	possibilité de retraite anticipée avec ou sans différé du versement des prestations au moins 5 ans avant l'âge légal de la retraite.	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Retraite partielle	possibilité de retraite partielle en cas de diminution du taux d'activité de 10% au moins ; le taux d'activité résiduel doit être de 50%.	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Rente de retraite	taux de conversion minimum sur l'entier de l'avoir de vieillesse (part LPP et part subobligatoire) valable à l'âge de retraite légal : 2019 : 6.6% 2020 : 6.4% 2021 : 6.2% Dès 2022 : 6.0%	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>

Par leurs signatures, l'entreprise et l'institution de prévoyance confirment avoir répondu exactement aux questions posées. Pour rappel, toute infraction aux dispositions de la convention SOR peut être sanctionnée par une amende. En cas de prestations, et de non-conformité des dispositions minimales prévues par la CCT, l'employeur s'expose à des risques financiers importants.

Lieu et date

Timbre et signature de l'entreprise

Timbre et signature de l'institution de prévoyance