

Association Neuchâteloise des Entreprises de
CHARPENTE
ÉBÉNISTERIE
MENUISERIE



ANMMS

LA CCT-SOR 2024

SÉANCE D'INFORMATIONS DU 9 JUILLET 2025

**LAETITIA PIERGIOVANNI
SECRÉTAIRE ANEPP ET ANMMS**

**SYLVIE DOUILLET
SECRÉTAIRE ANECSEM ET ANTV**

INFORMATIONS SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS

**RETOUR D'EXPÉRIENCES SUR LES DISPOSITIONS DÉJÀ
EXISTANTES**

**NOUS RÉPONDONS AUX QUESTIONS AU FUR ET A MESURE DE
LA PRÉSENTATION**



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE**

**SECOND-ŒUVRE
ROMAND**

2024

CPP COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CCT CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CCRA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SOR SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION



- **VALABLE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2027**
- **ÉTENDUE PAR LE CONSEIL FÉDÉRAL => S'APPLIQUE A TOUTES LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE SOR**

CHAMP D'APPLICATION (ART. 1)

Les entreprises ou parties d'entreprises actives dans les domaines:

- menuiserie, ébénisterie et charpenterie, fabrication de meubles;
 - vitrerie, miroiterie et techniverrerie;
 - plâtrerie et peinture;
 - revêtements de sol et pose de parquets;
 - marbrerie-sculpture.
-
- Prochainement : carreleurs neuchâtelois

CHAMP D'APPLICATION (ART. 3)

La convention s'applique :

- Au personnel d'exploitation, y compris les chefs d'équipes et les contremaîtres.

Elle ne s'applique pas :

- Aux employés qui travaillent de manière exclusive dans les parties techniques et commerciales de l'entreprise
- Aux administrateurs

Elle s'applique partiellement

- Aux apprentis. L'annexe IV détaille les articles qui ne s'appliquent pas aux apprentis.

ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL (ART. 6)

Engagement de nouveaux collaborateurs: **forme écrite impérative.**

Le contrat doit **être daté et signé par l'employeur et l'employé avant la prise d'emploi.**

Etablissement d'un contrat de travail écrit lequel doit contenir au moins:

- 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 lieu d'engagement (siège ou atelier ou succursale);
- e) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- f) la durée hebdomadaire du travail.
- g) **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.**

MODÈLE DE CONTRAT : ANNEXE I

Déclaration des points essentiels du contrat de travail (selon art. 6) conclu entre l'employeur et le travailleur.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires originaux, avec signatures originales.

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un accord entre les parties au moyen d'**un avenant écrit, daté et signé par l'employé et l'employeur.**

Le travail sur appel ou travail à la tâche n'est pas autorisé.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND ŒUVRE ROMAND
Annexe I

DÉCLARATION DES POINTS ESSENTIELS DU CONTRAT DE TRAVAIL
(selon art. 6) **CONCLU ENTRE**

L'employeur	
Nom/raison sociale
Adresse
Localité

et

Le travailleur			
Nom	Prénom
Adresse		
Localité		
Lieu d'origine	État civil
Date de naissance	No AVS

- Début du rapport de travail :
- Fonction du travailleur :
- Classe de salaire :
- Salaire : CHF heure/mois
- En cas de temps partiel, indiquer :
 - durée hebdomadaire :
 - les jours ou demi-jours de présence :
- Lieu d'engagement (succursale, atelier, siège social) :
- Les éventuels suppléments salariaux et la durée du travail sont régis par la Convention collective de travail du second-œuvre romand.
- L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par la convention collective de travail du second-œuvre romand.
- Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les partenaires sociaux contractants pourraient apporter à cette convention.

Lieu, date :

.....

Signature du travailleur

Timbre et signature de l'employeur

.....

.....

Cette déclaration doit être remplie en 2 exemplaires. Un pour l'employeur, l'autre pour le travailleur. Des formulaires ad hoc peuvent être obtenus auprès des secrétariats des commissions professionnelles paritaires cantonales.

- Il faut annoncer le travailleur à l'organe d'encaissement des cotisations RESOR, soit la FER Neuchâtel, 2000 Neuchâtel **avant le 1^{er} jour de travail.**

- Envoyer le formulaire à :
e-mail : encaissement@fer-ne.ch



Fédération des
Entreprises
Romandes
Neuchâtel
Centre d'encaissement des
Contributions professionnelles et de la
Caisse de retraite anticipée RESOR

AVIS D'ENTRÉE / SORTIE

Données de l'employeur	
Entreprise N° :	_____ Raison sociale : _____
Nouveau collaborateur	
Nom :	_____
Prénom :	_____
Date de naissance :	_____
N° AVS :	_____
Date d'engagement :	_____
Salaire mensuel AVS :	_____
Genre de personnel : <small>(exploitation ou apprenti)</small>	_____
Toutes les lignes doivent être remplies	
Sortie collaborateur	
Nom :	_____
Prénom :	_____
N° AVS :	_____
Date de sortie :	_____

Les acomptes seront modifiés au prochain trimestre.

Date et signature :

Par votre signature, vous confirmez l'exactitude des indications transmises et vous nous autorisez à communiquer ces informations aux organes compétents (Commission paritaire de la branche et la Fondation RESOR) s'ils en font la demande.

TEMPS D'ESSAI (ART. 7)

- Les 30 premiers jours **calendaires** sont considérés comme temps d'essai. Durant cette période, le contrat peut être résilié en observant un délai de congé de 7 jours.
- Les temps d'essai d'une durée supérieure ne sont pas valables.
- Exemple : mon employé est engagé avec un temps d'essai de 3 mois. Je décide de mettre fin à son contrat après deux mois ; le délai de congé est d'un mois et pas de 7 jours.

DELAI DE RESILIATION (ART. 8)

- 1^{ère} et 2^{ème} année : 1 mois
- 3^{ème} année à la 9^{ème} année = 2 mois
- Dès la 10^{ème} année = 3 mois

PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS (ART. 10)

- Attention aux périodes de protection liées au service obligatoire (4 semaines avant et après).
- Après épuisement des prestations de l'assurance et si l'employé n'est plus en mesure de reprendre son activité, le contrat est réputé caduc.
- Attention, les délais de résiliation s'appliquent. Nous vous encourageons donc à prendre contact régulièrement avec votre assurance perte de gain maladie pour faire un point de situation.

LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS ÂGÉS (ART. 10 AL. 4)

- Délai de congé doublé (**6 mois**) en cas de licenciement pour raisons économiques des travailleurs de plus de 50 ans **et** ayant plus de 10 ans de service (pas de changement).
- Ne s'applique pas aux travailleurs pouvant bénéficier d'une rente en vertu de la CCRA-SOR (**nouveau**).
- **Lors de situation particulière**, une demande de dérogation peut être soumise à la Commission professionnelle paritaire romande (**nouveau**).

5. DURÉE DU TRAVAIL (ART. 12, 13 ET 14)

- Durée hebdomadaire de **41 heures**.
- Deux variantes :
 - **HORAIRE VARIABLE.**
 - **HORAIRE STANDARD.**

Horaire variable – durée:

- 41 heures, possibilité néanmoins pour l'entreprise de planifier la durée hebdomadaire de travail entre 32 h sur 4 ou 5 jours et 47 heures au maximum sur 5 jours.
- L'horaire qui dépasse 45 heures par semaine ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines
- Associer le personnel à la décision
- **Décompte mensuel d'heures (obligatoirement remis au travailleur pour signature)** indiquant le bonus / malus

Horaire variable, conditionné à la mise en place d'un salaire mensuel constant:

- Le paiement d'un salaire «mensuel constant» est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177.7h. Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris. S'y ajoute le 13^{ème} salaire.
- Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités maladie ou accident, le montant du salaire ne subit aucune modification (sauf augmentations).

Horaire variable :

S'il y a un bonus d'heures entre 2'132 h et 2'252 h (1 à 120 h)

** soit les heures sont prises sous forme de congé*

** soit les heures sont payées sans supplément*

Les heures effectuées au delà du maximum (dès la 121^{ème} h) seront considérées comme du travail excédentaire. Elles sont compensées d'entente avec l'employeur et le travailleur :

** soit en temps +10%*

** soit en rémunération +25%*

S'il y a désaccord entre employeur et employé, l'employeur impose la compensation en temps ou la rémunération pour la moitié du solde d'heures.

Horaire variable :

S'il y a un malus d'heures entre 2'052 h et 2'132 h (-80)

** soit les heures négatives sont reportées pour l'année suivante*

** soit les heures sont non compensées*

Les heures non travaillées en dessous de 2'052 h ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.

En cas de rupture de contrat en cours d'année, un décompte des heures est établi prorata temporis.

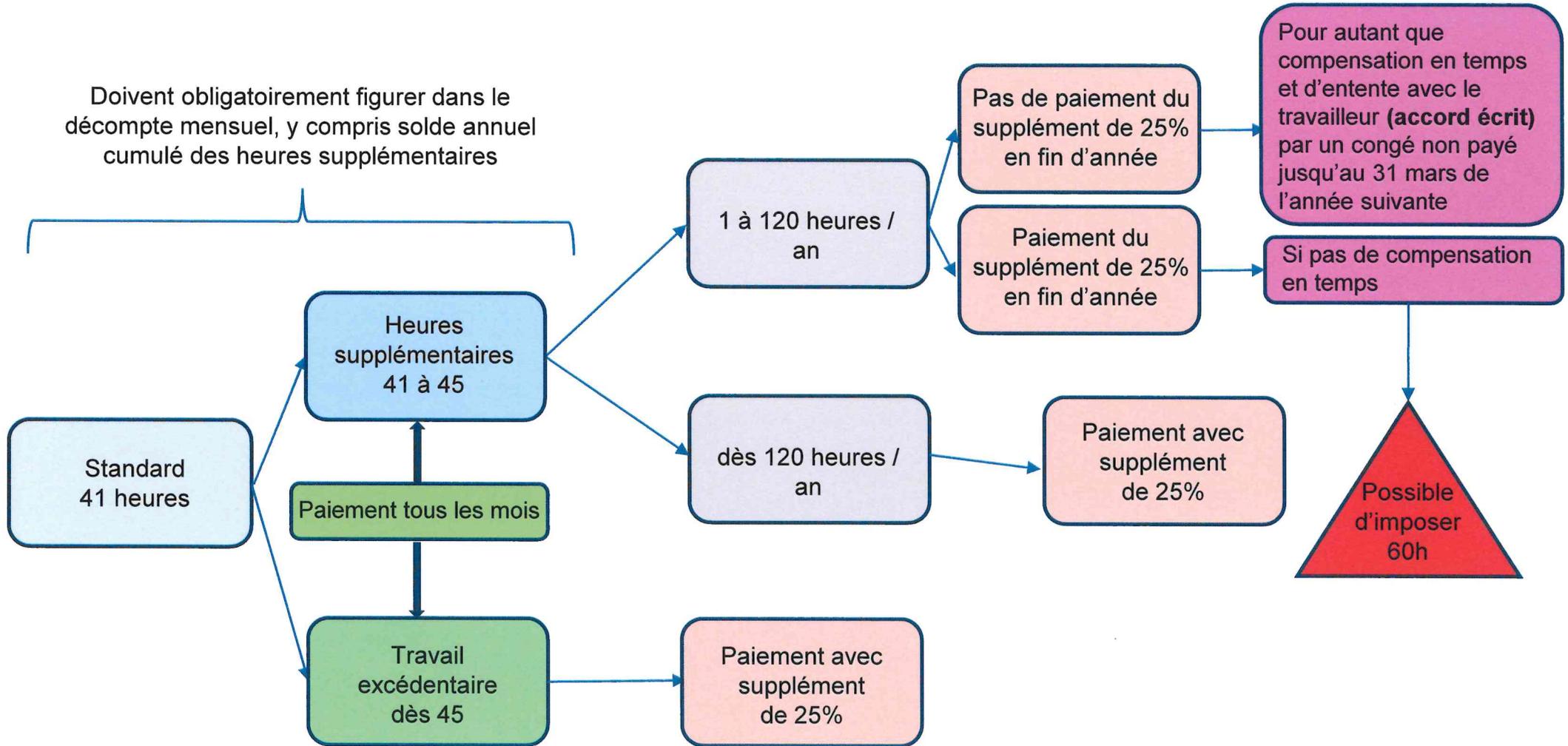
RAPPEL : art. 46 de la loi sur le travail (LTr)

oblige l'employeur à tenir à la disposition des autorités d'exécution et de surveillance les registres ou autres pièces contenant les informations nécessaires à l'exécution de la loi et de ses ordonnances. Il s'agit notamment, comme le précise l'ordonnance, de l'horaire et de la durée du travail quotidien et hebdomadaire (y compris le travail compensatoire et le travail supplémentaire), ainsi que des pauses d'une demi-heure et plus (art. 73 OLT 1).

Horaire standard – durée:

- 41 heures, possibilité néanmoins pour l'entreprise de planifier la durée hebdomadaire de travail entre 39 et 45 heures.
- Heures effectuées entre 41 et 45 heures = heures supplémentaires.
- Heures effectuées au-delà de 45 heures = **travail «excédentaire»**.
- **Décompte mensuel d'heures (obligatoirement remis au travailleur pour accord)** indiquant heures supplémentaires et travail «excédentaire».

Doivent obligatoirement figurer dans le décompte mensuel, y compris solde annuel cumulé des heures supplémentaires



Tranche horaire ordinaire est entre 6h et 22h du lundi au vendredi.

En dehors de cette plage horaire une dérogation est nécessaire et le paiement des heures donne droit aux suppléments suivants:

- entre 22h et 6h = 100%
- du samedi dès 17h au lundi 6h = 100%
- pendant les jours fériés = 100%
- attention heures déplacées (art. 17) supplément de 50% au lieu de 100% pour la semaine.
- **Le formulaire de demande de dérogation doit parvenir à la commission paritaire au moins 72h avant le début de l'horaire exceptionnel.**

Les associations sont conscientes de la complexité de la gestion des heures. Toutefois, les règles de la CCT SOR s'appliquent.

Quelques conseils :

Privilégier les discussions avec vos employés.

Remettre à l'employé, à chaque fin de mois, que ce soit pour l'horaire variable ou standard, un décompte pour accord.

Utiliser le salaire mensuel constant.

Eviter les rémunérations à l'heure.

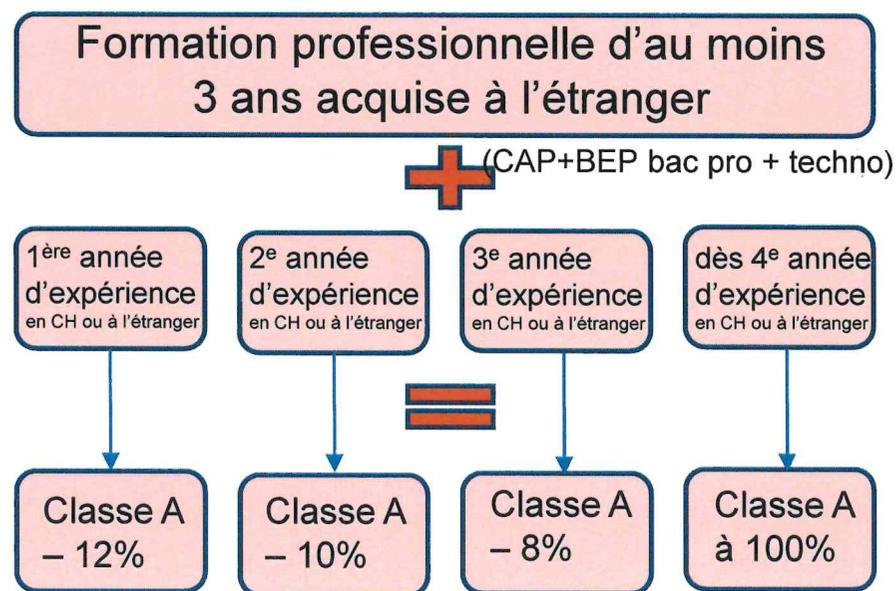
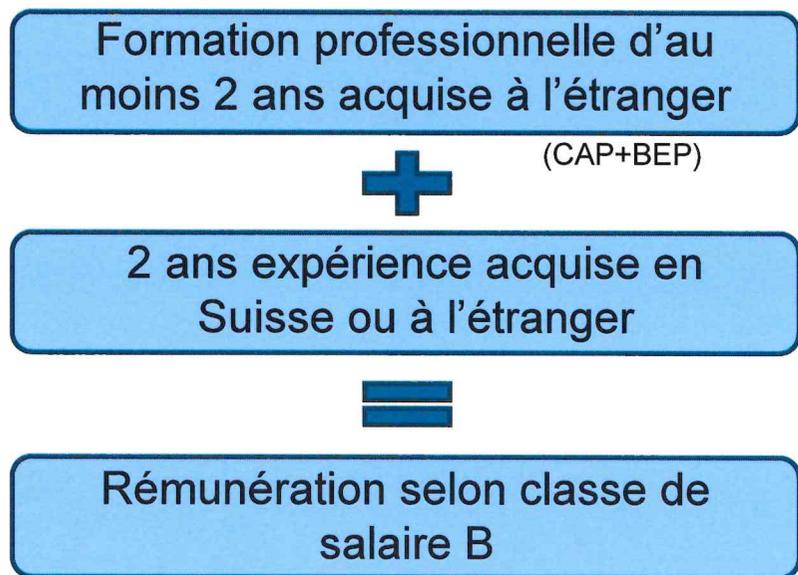
Les tableaux d'heures à 41 heures par semaine pendant 52 semaines peuvent paraître un peu «suspects». Attention aussi aux contradictions qui peuvent se faire jour lors de l'audition des employés sur les chantiers.

L'annexe VII de la CCT (document Excel à télécharger) est d'une grande aide pour la saisie des heures.

CLASSES DE SALAIRE (ART. 18)

- Pour le passage automatique de la C à la classe B après 3 années d'expérience dans la branche considérée, l'expérience peut être acquise de manière cumulée non seulement auprès de plusieurs employeurs en Suisse mais aussi dans l'Union européenne. **L'employeur est tenu d'exiger de son employé qu'il détaille son expérience professionnelle et remette une copie de ses diplômes.**
- En cas de divergence, la commission paritaire cantonale est compétente pour statuer sur la validité et la durée de l'expérience acquise et de l'équivalence de niveau, que ce soit sur demande du travailleur ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.

Reconnaissance «automatique» des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger pour les classes de salaire A (CFC) et B (AFP):



La classe de salaire «stagiaire» dans la CCT SOR n'existe pas.

Sans autre justification, STAGIAIRE = MANOEUVRE

Des solutions ont été négociées avec le partenaire syndical :

Contrat de stage de transition avant apprentissage par exemple.

Dans tous les cas, apporter des justificatifs (contrats avec services spécialisés, etc) ; des dérogations sont possibles.

VACANCES (ART. 20)

- Le décompte des jours / heures de vacances doit être clairement différencié du décompte des heures supplémentaires

CONGES FORMATION (ART. 22)

- Le travailleur a droit à 5 jours de congés de formation au maximum par année civile (en accord avec son employeur)
- Si c'est l'employeur qui inscrit l'employé à un cours, le congé est payé comme un jour de travail.
- Si la demande émane de l'employé, une discussion doit intervenir entre les parties.

INDEMNITES DE REPAS (ART. 23)

- La commission paritaire romande a établi un règlement précis.
- C'est l'employeur qui décide de la solution qu'il adopte,

Soit variante A : l'employé est prié de revenir à l'atelier ou à son domicile pour manger (le temps de déplacement entre le chantier et le domicile ou lieu d'engagement compte comme temps de travail).

Soit variante B : l'employé est prié de manger à l'extérieur le repas est indemnisé à hauteur de CHF 18.-

C'est l'employeur qui décide entre les deux solutions suivantes présentées schématiquement :

Solution A

le travailleur est prié de revenir à l'atelier (ou à son domicile) pour manger.

Dans ce cas, l'indemnité de repas n'est pas payée, mais le déplacement du travailleur du chantier à l'atelier (ou à son domicile) l'est.

Travail sur chantier	déplacement du chantier à l'atelier	pause de midi défini dans l'entreprise	déplacement de l'atelier au chantier	Travail sur chantier
Payé		repas pas indemnisé		Payé

Solution B

le travailleur est prié de manger à l'extérieur

Dans ce cas, l'indemnité de repas (CHF 18.00) est payée, mais le travailleur quitte le chantier à l'heure du début de la pause officielle et reprend le travail à la fin de la pause. (le déplacement éventuel est à sa charge et fait partie de la pause)

Travail sur chantier	pause de midi définie dans l'entreprise	Travail sur chantier
Payé	repas CHF 18.00 indemnisé	Payé

INDEMNITES DE REPAS (ART. 23)

Il n'y a pas de compensation entre l'indemnité de repas et d'autres prestations offertes par l'entreprise :

Ex. téléphone / mise à disposition d'un véhicule / prêt personnel

L'indemnité de repas est due :

- Même si l'entreprise met à disposition un container ou une baraque de chantier
- Même si l'employé décide de réduire la durée de sa pause de midi
- Même si l'employé décide de manger un sandwich ou similaire

INDEMNITES DE REPAS (ART. 23)

Durée de la pause de midi :

La loi sur le travail précise que la durée de la pause est de :

15 minutes si la journée de travail dure plus de 5.5 h

30 minutes si la journée de travail dure plus de 7h

1 heure si la journée de travail dure plus de 9h

HEURES DE TRANSPORT (ART. 23)

Concernant les trajets :

Type de trajet (aller-retour) :		Rémunération
Domicile	Entreprise (= lieu d'engagement sur le contrat)	Non-payé
Entreprise	Chantier	Temps de travail payé ; les entreprises membres d'une association professionnelle, ce qui vous concerne, peuvent déduire 30 min./jour
Chantier	Chantier	Temps de travail payé
Domicile	Chantier	Temps de travail payé pour le temps de trajet qui dépasse le temps du trajet habituel entre le domicile et l'entreprise

HEURES DE TRANSPORT (ART. 23)

La demi heure ne s'applique pas au chauffeur qui a la responsabilité de conduire le bus ou le véhicule qui amène ses collègues sur un chantier.

Nous conseillons aux entreprises de détailler clairement les heures travaillées et les heures de transport de la journée.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE VÉHICULE (ART. 24)

Si le travailleur utilise son véhicule personnel à la demande de l'employeur, il faut lui rembourser

- 0.70 Fr/kilomètre
- Les employés qui utilisent leur véhicule privé pour leur confort doivent le faire avec l'accord de l'employeur. Cette exception doit faire l'objet d'un commentaire sur le rapport des heures

Les frais de parking liés à l'utilisation du véhicule privé ou professionnel pour usage professionnel doivent être remboursés à l'employé.

ABSENCES JUSTIFIEES (ART. 25)

En cas de naissance :

L'employé a droit à un jour de congé payé à 100% à charge de l'employeur.

Article 329g CO

Lors de la naissance de son enfant, le travailleur a droit à un congé de deux semaines.

Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé peut être pris sous la forme de semaines (un bloc de 14 jours, week-end compris) ou de journées isolées (10 jours au total).

L'indemnité se monte à 80% du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant la naissance, mais au plus 196 francs par jour.

Elle est versée par la caisse de compensation après présentation d'un formulaire adhoc et des pièces justificatives.

DÉCOMPTE ET PAIEMENT DU SALAIRE (ART. 31)

- Le salaire est payé une fois par mois, mais au plus tard le 7 du mois suivant.
- Il est versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.
- Possibilité néanmoins de verser un acompte au comptant contre quittance signée par le travailleur. ***Ce que nous déconseillons formellement. Le versement sur un compte doit être votre choix prioritaire.***
- Un décompte salarial mensuel détaillé est remis au travailleur.

Décompte doit mentionner au moins 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.
- i) *le compte bancaire ou postal de l'employé.*

PERTE DE GAIN MALADIE – ART. 35

Deux premiers jours de maladie ne sont pas payés à l'employé.

La prime est prise à charge à hauteur d'1/3 à charge de l'employé et 2/3 à charge de l'employeur, ceci dès le 3^{ème} jour de maladie

Si l'entreprise a conclu un contrat à durée différée, les entreprises membres exclusivement ont la possibilité de calculer le taux de prime en se basant sur le taux qui aurait été nécessaire à la couverture à partir du 3^{ème} jour de maladie (sans que cela ne dépasse la prime effectivement payée).

Bien conserver les documents – offres, etc pour pouvoir justifier.

PERTE DE GAIN MALADIE – ART. 35

Pendant le délai d'attente, le salaire est versé par l'employeur à 100% et soumis aux charges sociales habituelles.

Les absences pour heures de maladie ou accidents doivent être déduites du salaire (pas de compensation avec les heures supplémentaires).

Attention à différentier des articles

329h CO – congé pour prise en charge d'un proche qui subit une atteinte à sa santé (3 jours / 10 jours max / an-sauf enfant / 100% charge patronale)

Et 329i CO – congé de prise en charge d'un enfant gravement malade (apg 14 semaines)

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (ART. 38)

Dans le canton de Neuchâtel, les entreprises non assurées sous le contrat SOR-COLLECTIVA de la CIEPP sont invitées à solliciter leur institution de prévoyance professionnelle, afin de s'assurer que les dispositions conventionnelles édictées à l'art 38 al. 2 et 5 de la CCT-SOR sont respectées. Pour rappel,

- La cotisation est perçue dès le 1^{er} janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus à raison de 50% à la charge de l'employeur et 50 % à celle du travailleur.
- L'art. 3 de l'annexe IV confirme que **les apprentis sont soumis à la CCT**. Ils sont à inclure dans le contrat de prévoyance LPP.
- **L'assuré doit pouvoir maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente RESOR**

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (ART. 38)

- Le taux de prime est au minimum de 11% du salaire assuré, **qui est égal au salaire AVS.**
- Le seuil d'entrée (épargne et risque) se situe à CHF 3'780.-
- **Le taux de prime est équivalent pour tous les salariés, sans distinction d'âge**
- **Le montant de la prime à la charge du travailleur est celui indiqué sur le certificat de prévoyance et communiqué par l'assurance (*basé sur le calcul technique de 5.5% du salaire AVS annualisé*).**
- Le montant de la prime est retenue sur 12 salaires (13^{ème} exclu).

COTISATIONS RETRAITE ANTICIPÉE - ART 7 CCRA

L'annonce de l'employé à la FER est obligatoire avant le 1^{er} jour d'emploi.



AVIS D'ENTRÉE / SORTIE

Données de l'employeur	
Entreprise N° :	_____ Raison sociale : _____
Nouveau collaborateur	
Nom :	_____
Prenom :	_____
Date de naissance :	_____
N° AVS :	_____
Date d'engagement :	_____
Salaire mensuel AVS :	_____
Genre de personnel :	_____
<small>(exploitation ou apprenti)</small>	
Toutes les lignes doivent être remplies	
Sortie collaborateur	
Nom :	_____
Prenom :	_____
N° AVS :	_____
Date de sortie :	_____

Les acomptes seront modifiés au prochain trimestre.

Date et signature :

Par votre signature, vous confirmez l'exactitude des indications transmises et vous nous autorisez à communiquer ces informations aux organes compétents (Commission paritaire de la branche et la Fondation RESOR) s'ils en font la demande.

PEINES CONVENTIONNELLES (ART 52)

Les peines conventionnelles sont générées sur la base d'un règlement établi par la commission paritaire du second-œuvre romand.

A chaque infraction constatée, les frais de traitement du dossier et la peine conventionnelle sont facturés à l'entreprise. La collaboration de cette dernière est fortement recommandée ; cela peut avoir une incidence sur les montants facturés.

CARTE PROFESSIONNELLE – BADGE (ART 53)

La loi cantonale neuchâteloise sur les marchés publics exige des entreprises qu'elles équipent leurs employés d'un badge de chantier.

Elles sont téléchargeables sur le site <https://isab-siac.ch/fr/>

ATTESTATIONS DE RESPECT DE LA CCT SOR

La commission paritaire n'établit plus les attestations.

Les entreprises peuvent les télécharger en tout temps, après enregistrement, sur le site

<https://isab-siac.ch/fr/>

TABLEAU SALAIRES MINIMAS – ANNEXE II

Les salaires qui figurent dans le tableau de l'annexe II sont les salaires minimum conventionnels ; ce sont les salaires minimum d'engagement des nouveaux collaborateurs.

Ils n'évoluent pas en parallèle aux augmentations des salaires réels convenues entre les partenaires sociaux.

TABLEAU SALAIRES MINIMAS – ANNEXE II

	Dès 3 ^{ème} année après CFC		2 ^{ème} année après CFC		1 ^{ère} année après CFC			
	Minima		-5% (*)		-10% (*)			
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur qualifié Classe A	5'331	30	5'064	28.50	4'798	27		
Travailleur Classe CE 10%	5'864	33	Sous réserve des conditions de l'article 18.4					
			3 ^{ème} année d'expérience		2 ^{ème} année d'expérience		1 ^{ère} année d'expérience	
			-8% (*)		-10% (*)		-12% (*)	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur selon art. 18.5	5'331	30	4'905	27.60	4'798	27	4'691	26.40
			2 ^{ème} année après AFP		1 ^{ère} année après AFP			
			-10%		-20%			
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP -8%	4'905	27.60	4'416	24.85	3'927	22.10		
Travailleur Classe B -8%	4'905	27.60						
			dès 22 ans (*)	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans			
			-10% (*)		-15% (*)			
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure		
Travailleur Classe C -15%	4'531	25.50	4'078	22.95	3'856	21.70		

APPRENTIS – ANNEXE IV

L'annexe IV détaille les dispositions auxquelles les apprentis ne sont pas soumis.

L'annexe V – avenant genevois – ne concerne que Genève et ne s'applique pas au canton de Neuchâtel.

Petit rappel : ne pas oublier d'indemniser les repas et les déplacements lorsque les apprentis suivent les cours interentreprises.

Petit rappel encore : on rembourse les frais effectifs et pas uniquement la subvention obtenue auprès de Forma2.

CAUTION – ANNEXE VI – PLÂTRERIE-PEINTURE

Aux fins de garantir les contributions professionnelles et les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences des commissions paritaires cantonales et centrale, toutes les entreprises assujetties à la CCT SOR sont tenues de déposer la caution.

Elle s'applique aussi bien **aux employeurs** suisses qu'étrangers.

- Les entreprises de plâtrerie-peinture et de marbrerie-sculpture adjudicataires doivent impérativement s'assurer que leurs sous-traitants ont bien déposé ladite caution.
Car, l'entreprise adjudicataire est garante pour ses sous-traitants.
- Les membres affiliés à l'ANEPP bénéficient par leur adhésion d'une couverture pour la totalité de la caution pour chaque entreprise (10'000.- par entité).
- Des problèmes d'ordre paritaire avec des entreprises de sous-traitance auront des répercussions financières qui impacteront l'ensemble des membres.

www.secondoeuvreromand.ch

<https://www.secondoeuvreromand.ch>



COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION



ANEPP

ACCÈS DIRECTS | ACCUEIL | ENTREPRISES | ACTES DES ANNEES | COLLABORATION | CONTACTS | PREScriptions | ENJEUX | AGENTS | EMPLOI | EXPORT | LES TRAVAILLEURS
L'UNITE PROFESSIONNELLE DES PROS QUI S'ENGAGENT | NOS PARTENAIRES POUR LE FORMATIONNEL PROFESSIONNEL LES PARTAIRES | CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECOND-ŒUVRE ROMAND (CCT SOR)
ANNUAIRE PROFESSIONNELS | CONTACTS | CONTACTS ET RENDEZ-VOUS | MARQUE PROTEGEE | MEMBRE DES FEDERATIONS | SALONS DES METIERS | CONTACT | ANEPP

Convention collective de travail du second œuvre
Romand (CCT SOR)

www.anepp.ch

A VOTRE DISPOSITION

Circulaire paritaire annuelle

A l'attention des entreprises et des travailleurs des branches de la menuiserie, ébénisterie, charpenterie, parqueterie, revêtements de sols, techniverrerie, peinture, plâtrerie, plâtrerie-peinture et marbrerie-sculpture

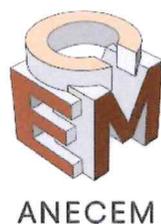
CIRCULAIRE PARITAIRE 2025

Merci de prendre connaissance de l'entier de son contenu



CONVENTION COLLECTIVE

www.anecem.ch



Association Neuchâteloise des Entreprises de
CHARPENTE
ÉBÉNISTERIE
MENUISERIE



ANMMS

LA CCT-SOR 2024

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !