

Titel	Catégorie 3 : Calendrier de la durée du travail - Questions d'interprétation des CPP CN 2023
Untertitel	Art. 24 et 25 CN 2023
Datum	01.03.2023

Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit

Entscheid

Nouvelle teneur des art. 24 et 25 conformément à la convention du 29 novembre 2022

Les parties contractantes de la CN ont adapté les art. 24 et 25 CN selon la NOUVELLE version qui suit [les modifications apportées sont soulignées ou biffées] :

Art. 24 al. 1 : Durée annuelle du travail

La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante (année de décompte). Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

Art. 25 al. 1 : Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) :

l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à la fin avril pour l'année de décompte suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée l'entreprise que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 2 pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise où plus de 60 % du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-mai.

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

À la demande des employeurs, les calendriers annuels de la durée de travail sectoriel et de l'entreprise peuvent de plus contenir jusqu'à cinq jours zéro heure (jours de compensation). La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires « zéro heure ».

Les réglementations en vigueur jusqu'ici dans les régions ne seront pas remises en cause pendant la durée de la présente convention.

Al. 3^{1er} : Traitement des heures perdues non travaillées :

si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. ~~Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.~~ L'art. 26 al. 2 s'applique au report des heures négatives.

1. Moment de la publication du calendrier de la durée du travail de la section

Conformément à l'art. 25 al. 1 de la convention CN du 29 novembre 2022, l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier, au plus tard jusqu'à la fin avril pour l'année de décompte suivante (1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante). Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins.

Question

La question se pose de savoir quand les CPP régionales doivent mettre à disposition un modèle du nouveau calendrier de la durée du travail selon la NOUVELLE teneur de l'art. 25 al. 1 CN. Il faut en outre se demander pour quelle période un tel calendrier de la durée du travail doit être établi par les CPP pour la phase de transition des années 2023 et 2024.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que les CPP devaient publier un calendrier de la durée du travail de la section valable pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 avril 2024 (16 mois), avec un nombre d'heures à effectuer de 2'816 au total. Les CPP sont invitées à informer les entreprises jusqu'à fin avril 2023 que le calendrier de la durée de travail de la section aura une durée de validité allant jusqu'au 30 avril 2024.

2. Moment de la remise des calendriers de la durée du travail des entreprises et de leur approbation par les CPP régionales

Conformément à l'art. 25 al. 1 de la convention CN du 29 novembre 2022, le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la CPP chaque année jusqu'à mi-mai.

Question

La question se pose de savoir quand et pour quelle période les entreprises doivent remettre leur calendrier de la durée du travail dans la phase de transition des années 2023 et 2024. À cet égard, il faut en outre décider si les CPP régionales doivent approuver les calendriers d'entreprises qu'elles ont déjà reçus.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a retenu que les entreprises pouvaient remettre aux CCP pour approbation, à choix, un calendrier de la durée du temps de travail valable pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 avril 2024 (16 mois), avec 2'816 heures, ou pour la période du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024, avec 2'112 heures. Dans les deux cas, les heures du 1^{er} janvier 2023 au 30 avril 2023 provenant d'un calendrier de la durée du travail 2023, déjà remis au préalable, doivent rester inchangées.

3. Jours de compensation

Conformément à l'art. 25 al. 2 de la convention CN du 29 novembre 2022, les calendriers annuels de la durée de travail sectoriel et de l'entreprise peuvent contenir, à la demande des employeurs, jusqu'à cinq jours zéro heure. La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires « zéro heure ».

Question

La question se pose de savoir comment procéder si, sur la base de la NOUVELLE teneur de l'art. 25 al. 2 CN, le calendrier de la durée du travail de la section comprend moins de cinq jours de compensation et si un calendrier de la durée du travail de l'entreprise comprenant cinq jours de compensation est remis à la CPP compétente.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a décidé que dans le cas de figure où le calendrier de la durée du travail de l'entreprise prévoit jusqu'à cinq jours de compensation tandis que celui de la section en prévoit moins de cinq, il faut approuver le calendrier de l'entreprise.

4. Traitement des heures perdues non travaillées à la fin de l'année

L'art. 25 al. 3^{ter} CN 2019 prévoyait qu'un report sous forme d'heures de réserve n'était pas possible. Cette phrase a été supprimée de l'art. 25 al. 3^{ter} CN dans sa NOUVELLE teneur. En revanche, il est désormais renvoyé à l'art. 26 al. 2 CN.

Question

La question se pose de savoir si, sur la base de la NOUVELLE teneur de l'art. 25 al. 3^{ter} CN en relation avec la NOUVELLE teneur de l'art. 26 al. 2 CN, il est possible, à la fin de l'année, de reporter 20 heures perdues non travaillées sur l'année suivante. Il faut également décider si un tel report est uniquement possible si l'entreprise a choisi la variante b) selon l'art. 26 al. 2 CN.

Décision du comité de la CPSA

Lors de sa séance du 9 février 2023, le comité de la CPSA a retenu que, dans le cas d'un calendrier de la durée du travail qui s'étend sur plusieurs années (1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 avril 2024) ainsi qu'en cas de choix de la variante b) avec 80 heures supplémentaires et 20 heures négatives, les heures perdues non travaillées peuvent être reportées à la fin de l'année de décompte. Si l'entreprise choisit la variante a) ou ne fait pas de choix explicite, le statu quo s'applique, ce qui signifie qu'à la fin de l'année de décompte, le solde d'heures

négatives doit être mis à zéro.