

INFORMATIONS GÉNÉRALES CN ET CCT

1. Durée du travail

Le temps total annuel de travail à effectuer est de 2'112 heures, avec un maximum hebdomadaire de 45 heures et un minimum de 37,5 heures.

L'employeur a l'obligation d'effectuer un relevé détaillé de la durée journalière, hebdomadaire, mensuelle et annuelle du travail de chacun de ses collaborateurs.

2. Salaires

Les salaires de base ainsi que les salaires effectifs sont augmentés de Fr. 80.- par mois, respectivement de Fr. 0.45 à l'heure, à partir du 1^{er} janvier 2019.

L'augmentation du salaire effectif présuppose que le collaborateur ait travaillé pendant au moins 6 mois dans une entreprise soumise à la CN en 2018.

Dans le cadre de l'ajustement du salaire individuel, le calcul se fonde sur le salaire individuel au 31 décembre 2018.

Les salaires de base au 1^{er} janvier 2019 pour le Canton du Jura sont :

<u>Classe</u>	<u>Salaire horaire [CHF]</u>	<u>Salaire mensuel [CHF]</u>
CE	35.00	6'160.-
Q	32.45	5'633.-
A	30.85	5'428.-
B	28.75	5'058.-
C	26.30	4'557.-

La classe de salaire doit impérativement figurer sur la fiche de salaire de l'employé.

Les travailleurs ayant réussi la formation de deux ans d'aide maçon AFP ou d'assistant constructeur de routes AFP sont intégrés dans la classe de salaire A.

Les salaires de base des travailleurs, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, **immédiatement après l'obtention d'un CFC ou d'une AFP**, peuvent être réduits dans les proportions suivantes :

Diplômé CFC	base = classe Q	Diplômé AFP	base = classe A
1 ^{ère} année après CFC	salaire classe Q - 15%	1 ^{ère} année après AFP	salaire classe C
2 ^e année après CFC	salaire classe Q - 10%	2 ^e année après AFP	salaire classe A - 15%
3 ^e année après CFC	salaire classe Q - 5%	3 ^e année après AFP	salaire classe A - 10%
		4 ^e année après AFP	salaire classe A - 5%

Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire. Le paiement du salaire en espèce est interdit.

Indépendamment de la forme de sa rémunération, le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées, du travail du samedi, des heures supplémentaires et des temps de déplacement.

3. Temps de travail

L'art. 26 al. 2 et 4 a désormais la teneur suivante :

2 *Si la durée hebdomadaire de travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 25 heures (au lieu de 20 heures jusqu'au 31.12.2018) effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.*

4 *Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin **avril** de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin **avril** au salaire de base, avec un supplément de 25 %.*

Toutes les autres dispositions relatives au temps de travail restent valables.

4. Suppléments de salaire

L'art. 52 al. 3 a désormais la teneur suivante :

3 *Les suppléments au sens des art. 26 al. 2 (heures supplémentaires), 55 (travail de nuit temporaire), 27 al. 3 (travail du samedi) et 56 (travail du dimanche) CN **ne peuvent pas être cumulés entre eux**. Le taux supérieur est applicable.*

Toutes les autres dispositions des articles 26, 27, 55 et 56 de la CN restent valables.

5. Réglementation des salaires spéciaux pour les stagiaires et réfugiés

Pour les travailleurs ayant déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, un salaire de stage peut désormais être convenu en conséquence pour toute la durée de la période transitoire précédant le début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Dans ce contexte, l'employeur n'est pas contraint de respecter le salaire minimum. Cette nouvelle disposition crée la marge de manœuvre nécessaire dans le cadre des offres transitoires pour les futurs apprentis. Elle permet également l'intégration de personnes admises à titre provisoire et de réfugiés reconnus sur le marché suisse de l'emploi.

Chaque cas doit être approuvé par la Commission Paritaire.

6. Calendrier de travail 2019

Les entreprises qui n'élaborent pas leur propre calendrier de travail sont tenues de respecter le calendrier défini par la Commission Paritaire suivant :

2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL
Janvier	7.75	SA	7.75	7.50	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	7.50	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	7.50	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	7.50	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	169.50
Février	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00				158.00
Mars	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	165.50
Avril	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.50	8.50		175.00
Mai	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.5	8.5	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.00	184.50	
Juin	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI		166.50
Juillet	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	205.00
Août	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	186.50	
Septembre	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	8.50		181.50
Octobre	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	184.00
Novembre	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA		165.50
Décembre	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.75	7.75	7.75	7.75	7.25	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.25	7.25	170.50

férié payé (8) férié à compenser (4)

TOTAL 2'112.00

Les vacances sont évidemment comprises dans les 2'112 heures.

Le temps de travail est réparti entre 6h45 le matin au plus tôt et 18h00 le soir au plus tard. Merci de vous référer à la CN qui règle la problématique des écarts entre les heures effectives et le calendrier d'entreprise.

Les entreprises qui élaborent leur propre calendrier de travail doivent l'envoyer à la Commission Paritaire pour contrôle **avant fin janvier 2019**. Les jours fériés payés définis dans le calendrier de la Commission Paritaire doivent être respectés.

Exemple d'un calendrier propre à l'entreprise :

2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TRAVAIL	FÉRIÉS	VAC.	TOTAL
Janvier	7.75	SA	7.75	7.25	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	7.25	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.25	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	7.50	SA	DI	7.75	7.75	7.75	7.75	146.00	7.75	15.00	168.75	
Février	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00				158.00			158.00
Mars	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	165.50			165.50
Avril	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50		160.50	16.50		177.00
Mai	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	8.50	8.50	172.00	8.50		180.50
Juin	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI		151.50	9.00		160.50
Juillet	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	125.00		80.00	205.00
Août	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	89.00	9.00	88.50	186.50	
Septembre	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	9.00	9.00	9.00	9.00	8.50	SA	DI	8.50		186.50			186.50
Octobre	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.50	8.50	8.50	8.50	8.00	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	186.50			186.50
Novembre	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA		158.00	7.50		165.50
Décembre	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	8.00	7.50	SA	DI	8.00	8.00	8.00	7.75	7.75	7.75	7.25	7.25	134.00	7.75	30.00	171.75	
																	TOTAL		1'832.50	66.00	213.50	2'112.00													

férié payé (8) férié à compenser (4) jours à compenser (2) vacances (25)

Vous pouvez obtenir les calendriers de la Commission Paritaire au format Excel en téléchargements sur le site internet de la Commission Paritaire.

5. Classification dans les classes de salaire

Selon l'article 43 de la CN, la classification salariale doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

L'article 42, al. 1 lettre a, stipule désormais qu'en règle générale, une promotion de la classe de salaire C à la classe de salaire B intervient au plus tard après trois ans d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises de location de service). Voir annexe 1 pour plus de détails.

Si, lors d'un nouvel engagement, un travailleur peut déjà justifier d'une activité de trois ans en tant qu'ouvrier de la construction de la classe C, la promotion intervient après une année dans la nouvelle entreprise.

Dans tous les cas, l'entreprise peut refuser la promotion même une fois ces délais écoulés ainsi que dans les années suivantes, en raison de qualifications insuffisantes, selon l'article 44 al. 1 CN étendue ; la Commission Paritaire doit en être informée. (Voir document « Classes de salaires »).

6. Travail du samedi

Selon l'article 27 de la CN, le samedi est considéré comme un jour de congé. L'entreprise peut toutefois y avoir recours dans des cas justifiés, et à titre exceptionnel.

Tout travail du samedi doit être annoncé impérativement au plus tard le matin du vendredi qui précède au Secrétariat. L'annonce adressée soit par mail, soit par fax, doit mentionner le lieu du chantier, le nombre d'ouvriers impliqués, l'horaire prévisible, le motif, etc.

Le formulaire d'annonce de travail du samedi est disponible sur le site internet de la Commission Paritaire.

7. Temps de déplacement

Le temps de déplacement pour les allers et retours depuis et vers le lieu de rassemblement ne fait pas partie de la durée annuelle du travail (2'112 heures), selon l'article 24 de la CN. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour.

L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à convenir avec eux du même lieu de rassemblement que celui convenu pour le personnel fixe.

8. Repas de midi et "casse-croûte"

- CHF 16.- pour le repas de midi
- CHF 3.50 pour le « casse-croûte ».

9. Jours fériés

En 2019, parmi les 13 jours fériés officiels, les 8 jours suivants sont intégralement payés :

Nouvel an	Lundi	1 ^{er} janvier
Vendredi saint	Vendredi	19 avril
Lundi de Pâques	Lundi	22 avril
Fête du travail	Mercredi	1 ^{er} mai
Lundi de Pentecôte	Lundi	10 juin
Fête nationale	Jeudi	1 ^{er} août
Toussaint	Vendredi	1 ^{er} novembre
Noël	Mercredi	25 décembre

10. Vacances

Les travailleurs ont droit aux vacances suivantes :

	Pour les personnes payées au mois	Équivalence pour les personnes payées à l'heure *
Entre 20 ans révolus et 50 ans révolus	25 jours	10.6%
avant 20 ans et après 50 ans révolus	30 jours	13.0%

* Pour les personnes payées à l'heure, les vacances sont payées à la veille des périodes de vacances et non avec chaque salaire mensuel.

Au moins deux semaines de vacances consécutives sont octroyées en été, une 3^{ème} semaine consécutive est recommandée.

11. Intempéries

Les travaux de construction en plein air doivent être interrompus lorsque les conditions météorologiques mettent en péril la santé des travailleurs ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid).

La suspension doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou non, les travailleurs concernés doivent être consultés. Voir la CN pour plus de détails.

12. Fondation FAR

L'augmentation des cotisations des travailleurs à la FAR ne prendra pas effet au 1^{er} janvier 2019, elle deviendra effective au moment de la déclaration de force obligatoire qui devrait probablement être prononcée au **1^{er} avril 2019**.

Les cotisations des employeurs demeurent inchangées à 5,5 %.

Les cotisations des travailleurs au 1^{er} janvier 2019 restent inchangées à 1,5 %, et augmenteront à **2 % dès la date de déclaration de force obligatoire**.

Vous pouvez obtenir tous les renseignements utiles sur le site www.far-suisse.ch.

13. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

L'entreprise doit assurer collectivement tous ses travailleurs pour 730 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs, avec possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel. Nous vous rappelons que l'indemnité journalière (perte de gain) en cas de maladie est fixée à 90%, après un jour de carence à charge du travailleur.

Le **50 % des primes effectives** de l'assurance indemnités journalières est à la charge du travailleur quel que soit le nombre de jours d'attente fixé dans le contrat d'assurance.

14. Fonds paritaires suisses et Jurafonds

Déductions aux employés :

Jurafonds	0.30%
Parifonds	0.70%
Total	1.00%

À charges des employeurs :

	Membres SSE	Non-membres SSE
Jurafonds / contribution de solidarité	0.05%	0.30%
Parifonds	0.50%	0.50%
Parifonds Supplément Formation	0.10%	-.- *
Total	0.65%	0.80%

* pour les non-membres SSE s'ajoute la contribution au Fonds en faveur de la Formation Professionnelle (FFP) : CHF 240.- de cotisation de base + CHF 1.50 par collaborateur et par mois.

15. Carte professionnelle

Le 28 novembre 2018, le Gouvernement jurassien a signé la charte jurassienne concernant le respect de la convention nationale du secteur principal de la construction et la lutte contre le travail au noir sur les chantiers jurassiens. La semaine suivante, toutes les communes ont été invitées à signer la même charte qui pourra également être signée par toute institution parapublique ou toute entreprise générale qui en manifesteront le souhait. La signature de cette charte implique que tous les entreprises qui travailleront sur des chantiers soumis à la charte devront munir leurs travailleurs de la carte professionnelle.

La carte professionnelle sera délivrée par la Commission Paritaire. Toute entreprise qui en fera la demande devra être contrôlée par la Commission Paritaire qui déterminera si la CCT est bien respectée et si les travailleurs sont annoncés aux assurances sociales.

L'ensemble des règlements et formulaires nécessaires à l'obtention de la carte professionnelle sont disponibles sur le site internet de la Commission paritaire. D'autre part, le secrétariat de la Commission Paritaire se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire dont vous pourriez avoir besoin à l'adresse info@cpjpc.ch.

La carte professionnelle sera facturée au prix de Fr. 30.- par travailleur directement aux entreprises. Afin de promouvoir la carte professionnelle, toutes les cartes délivrées avant le **30 juin 2019** seront facturées au prix préférentiel de Fr. 10.- par carte. Les cartes perdues ou endommagées seront facturées au prix de Fr. 30.-.

16. Documents à compléter et à nous retourner

Comme chaque année, nous vous demandons de remplir et de nous retourner les formulaires « Attestation collective Parifonds / Jurafonds 2018 » et « Annonce des travailleurs temporaires 2018 » **avant fin janvier 2019**. Ces documents vous sont remis en annexe et sont également disponibles sur le site internet de la Commission Paritaire.

17. Contrôles

L'AICPJ (Association Interprofessionnelle des Commissions Paritaires Jurassiennes) poursuivra ses contrôles sur le terrain sous la responsabilité de M. Antonio Dominguez, inspecteur des chantiers. Son activité se déroule en collaboration avec le Service de l'économie et de l'emploi du canton du Jura. En cas de suspicion de travail au noir ou de non-respect de la CN, vous pouvez contacter le secrétariat de la Commission Paritaire ou directement l'inspecteur des chantiers de l'AICPJ au **079 105 99 27** ou par mail : antonio.dominguez@jura.ch.