

Les mêmes questions reviennent régulièrement en lien avec la convention collective de travail. Voici les questions les plus fréquentes et leurs réponses. Il est important de garder à l'esprit que dans chaque cas, l'ensemble des faits doit être pris en compte. Les chiffres indiqués se rapportent à l'article concerné dans la CCT dans la branche suisse de l'isolation (CCT ISO) 2017-2019 et 2022-2024. Les questions exceptionnelles ou individuelles ne peuvent pas être mentionnées dans les FAQ. Le service juridique de la CPN ainsi que l'association patronale ISOLSUISSE sont à votre disposition pour toute question supplémentaire.

<b>Thème (par ordre alphabétique)</b>	<b>Article / source</b>	<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
Absences	Art. 38.3 CCT ISO	Le temps consacré aux visites chez le médecin ou le dentiste est-il payé ?	Les absences justifiées de brève durée (par exemple des visites médicales ou des courses privées) doivent être autorisées au préalable par l'employeur. Le temps de travail ainsi manqué est compensé par l'employeur, pour autant que l'absence de brève durée n'excède pas deux heures.
Trajet pour se rendre au travail	Art. 28.5 CCT ISO (pas DFO)	Le trajet pour se rendre au travail doit-il être payé ?	Le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail. Les temps de déplacement de 30 minutes par jour ne sont pas indemnisés.
Contrôle de la durée du travail	Art. 28.2 et 28.3 CCT ISO en liaison avec l'art. 46 de la loi sur le travail (LTr) et l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)	Quelles sont les heures à saisir et comment ?	L'entreprise doit tenir scrupuleusement la comptabilité des heures de travail sur la base de ses rapports de travail. Elle doit utiliser à cette fin le formulaire mis à disposition par la CPN sur son site Internet ou tout autre système de remplacement équivalent à tous égards. En vertu de l'art. 13.4 lettre c de la CCT, une peine conventionnelle est infligée aux entreprises qui agissent à l'encontre de ces obligations. Le contrôle du temps de travail sera remis au travailleur à la fin de l'année et à la fin du contrat de travail. Le travailleur peut en tout temps consulter le contrôle du temps de travail.  Les prestations de remplacement (journées de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures par jour.  Les art. 46 LTr et 73 OLT 1 obligent l'employeur à une saisie du temps de travail détaillée.  Les heures de travail standard sont admises si des modifications sont possibles. Il faut saisir : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée (quotidienne et hebdomadaire) du travail fourni</li> <li>- les heures de repos et de repos compensatoire accordées chaque semaine</li> <li>- les pauses (durée et emplacement)</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- les absences</li> </ul> <p>Il est recommandé de saisir également les catégories d'heures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- heures anticipées</li> <li>- heures supplémentaires</li> <li>- temps de travail supplémentaire</li> <li>- suppléments</li> <li>- vacances</li> <li>- maladie</li> <li>- accident</li> <li>- absences non payées</li> <li>- heures de formation payées</li> </ul> <p>La loi ne stipule pas comment le faire. La saisie du temps peut être effectuée p. ex. au moyen d'un logiciel, de tableaux Excel, de rapports de travail écrits à la main ou pré-imprimés, de systèmes de saisie des temps , etc.</p>
Durée du travail	Art. 28.2 ou/et 28.3 et art. 28.7 CCT ISO	Quelle est la durée de travail annuelle brute ?	<p>Le temps de travail annuel déterminant est de 2080 heures (40 heures en moyenne par semaine). Mais la durée de travail annuelle brute valable varie et elle est fixée à l'Annexe 8.</p> <p>Sur la base de l'art. 28.3 CCT, la durée de travail annuelle brute s'élève en <b>2022</b> (tous les jours de la semaine y compris les jours fériés mais sans les samedis et les dimanches) à <b>2080</b> heures. Le temps de travail annuel déterminant était en 2021 de <b>2088</b> heures. (DFO <b>2021</b>, art. 28.3) et le temps de travail annuel brut était en <b>2020</b> de <b>2096</b> heures.</p> <p>Des horaires de travail plus longs ne peuvent être prévus dans le contrat de travail individuel (art. 28.7).</p>
Calcul du salaire horaire	Art. 28.3 ou/et 28.4 CCT ISO	Comment calcule-t-on le salaire horaire ?	Le salaire horaire est calculé sur la base d'un nombre mensuel d'heures moyen de 173.3 heures ou 40 heures par semaine.

Calcul du salaire horaire	Art. 28.3 et 41 CCT ISO en liaison avec les Annexes 9 et 10 CCT ISO	Comment calcule-t-on le salaire horaire de base avec les suppléments ?	<p><b>Le travail payé à l'heure n'est autorisé qu'à titre exceptionnel.</b></p> <p><b>Exemple en 2022</b> pour les ferblantiers-isoleurs (catégorie de la plus élevée), 36 ans, <b>avec 9 jours fériés</b></p> <p>Vous trouverez conseils et aide pour calculer le salaire correct à l'annexe 9 de la CCT.</p> <table border="1" data-bbox="1055 443 2190 855"> <tr> <td>Salaire horaire de base</td> <td>Ferblantiers-isoleurs</td> <td>CHF</td> <td>30.87</td> </tr> <tr> <td>Indemnisation des jours fériés*</td> <td>3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)</td> <td>CHF</td> <td>1.11</td> </tr> <tr> <td>Indemnité pour vacances*</td> <td>10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)</td> <td>CHF</td> <td>3.28</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Total intermédiaire</i></td> <td><i>CHF</i></td> <td><i>35.26</i></td> </tr> <tr> <td>Indemnisation du 13<sup>e</sup> salaire</td> <td>8,33% de la somme totale intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés</td> <td>CHF</td> <td>2.94</td> </tr> <tr> <td><b>Salaire horaire minimum avec 13<sup>e</sup> salaire</b></td> <td>Écarts d'arrondi possibles</td> <td><b>CHF</b></td> <td><b>38.20</b></td> </tr> </table> <p>*Dans cet exemple, le calcul est basé sur <b>9 jours fériés (ce qui peut varier d'une année à l'autre et selon le canton)</b> et <b>25 jours de vacances</b>.</p>	Salaire horaire de base	Ferblantiers-isoleurs	CHF	30.87	Indemnisation des jours fériés*	3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)	CHF	1.11	Indemnité pour vacances*	10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)	CHF	3.28	<i>Total intermédiaire</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>	Indemnisation du 13 <sup>e</sup> salaire	8,33% de la somme totale intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés	CHF	2.94	<b>Salaire horaire minimum avec 13<sup>e</sup> salaire</b>	Écarts d'arrondi possibles	<b>CHF</b>	<b>38.20</b>
Salaire horaire de base	Ferblantiers-isoleurs	CHF	30.87																								
Indemnisation des jours fériés*	3,59% du salaire horaire de base (9 jour fériés)	CHF	1.11																								
Indemnité pour vacances*	10,64% du salaire horaire de base (25 jours de vacances)	CHF	3.28																								
<i>Total intermédiaire</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>																								
Indemnisation du 13 <sup>e</sup> salaire	8,33% de la somme totale intermédiaire) du salaire horaire de base + l'indemnité pour vacances + l'indemnisation des jours fériés	CHF	2.94																								
<b>Salaire horaire minimum avec 13<sup>e</sup> salaire</b>	Écarts d'arrondi possibles	<b>CHF</b>	<b>38.20</b>																								
Vacances	Art. 32.2 CCT ISO	Mise en oeuvre du solde de vacances ?	<p>La nouvelle CCT prévoit à l'art. 32.2 30 jours de vacances pour les employés à partir de 60 ans révolus (jusqu'à présent 27 jours de vacances).</p> <p>Comme la CCT n'est entrée en vigueur qu'au début du mois d'août, cette réglementation peut être appliquée "au prorata", c'est-à-dire que les employés de 60 ans révolus obtiennent 1,25 jour de vacances en plus en 2022 (3 jours de vacances : 12 mois x 5 = 1,25 jour de vacances).</p>																								
Classement	Art. 41 CCT ISO en liaison avec l'Annexe 10 CCT ISO	Comment les salaires minimums sont-ils fixés ?	<p>Le classement est effectué sur la base des catégories de salarié-e-s suivantes (art. 41.6) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC ;</li> <li>b) Ferblantiers-isoleurs et isoleurs titulaires d'un CFC dans des branches apparentées (par ex. secteur de la construction et de la ventilation, monteurs de protection-incendie, maçons, peintres, plâtriers etc.) ;</li> </ul>																								

			<p>c) Travailleurs semi-qualifiés ayant travaillé 12 mois au moins dans la branche (isoleurs, ferblantiers-isoleurs, monteurs de protection-incendie).</p> <p>Au cours des 12 premiers mois d'engagement dans la branche, le salaire des travailleurs semi-qualifiés de cette catégorie peut être inférieur de 10% max. à ce salaire minimum.</p> <p>Les salaires minimums sont fixés à l'Annexe 10 CCT et font partie intégrante de la CCT (art. 41.2).</p> <p>Les exceptions en relation avec les salaires minimaux sont à soumettre à la CPN.</p> <p>Des conventions particulières peuvent être fixées pour les travailleurs à capacité de rendement réduite. Ces conventions particulières doivent également être soumises pour approbation à la CPN (formulaire de demande <a href="http://cpn-isolation.ch">CPN Isolation (cpn-isolation.ch)</a>, art. 41.5).</p>
Sûretés	Art. 23 CCT ISO	Doit-on verser une caution pour pouvoir engager des salarié-e-s dans la branche de l'isolation ? À combien s'élève-t-elle ?	<p>En général, oui. Chaque employeur doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPN une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en euros.</p> <p>La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).</p> <p>Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de 2000 francs et jusqu'à 20000 francs par année calendaire, la caution due est de 5000 francs. Lorsque la commande excède un volume financier de 20 000 francs, la caution de 10 000 francs est intégralement due.</p>
Jour de carence	Art. 52.1 CCT ISO	L'employeur doit-il verser le salaire le premier jour de maladie ?	Oui, il doit verser 80% du salaire.
Salaires en cas de maladie	Art. 51.1 CCT ISO	Quel est le montant du salaire que l'employeur est tenu de verser ?	L'indemnité de maladie s'élève à 80% du salaire assuré - prime de fin d'année comprise - perdu pour maladie, correspondant au temps de travail contractuel normal.
Résiliation	Art. 64.1 CCT ISO	Quel délai de résiliation faut-il respecter ?	Délais de résiliation : - durant la 1 <sup>re</sup> année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 1 mois - de la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 2 mois

			- à partir de la 10 <sup>e</sup> année de service : 3 mois pour la fin d'un mois Les délais de résiliation applicables sont ceux de l'art. 335c CO.
Résiliation pendant le temps d'essai	Art. 63.1 CCT ISO	Quel délai de résiliation faut-il respecter durant la période d'essai ?	Les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps durant la période d'essai avec un pré-avis de 7 jours. Le délai de résiliation en cas de maladie et d'accident ne commence à courir qu'une fois la période d'essai terminée.
Interdiction de résiliation par l'employeur	Art. 66.1 CCT ISO	Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de pouvoir licencier un-e salarié-e en incapacité de travail ?	Les délais suivants sont applicables selon le CO : - durant la 1 <sup>re</sup> année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 30 jours. - de la 2 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> année de service de la collaboratrice ou du collaborateur : 90 jours. - à partir de la 6 <sup>e</sup> année de service : 180 jours. - à partir de la 10 <sup>e</sup> année de service, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident. Si un changement de catégorie d'ancienneté se produit pendant le délai d'interdiction, c'est le délai le plus long qui s'applique.
Réduction des vacances	Art. 33.1 CCT ISO	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances des salarié-e-s ?	<b>Absence (avec faute de l'employé-e)</b> Si le travailleur ne peut pas travailler pendant plus d'un mois au cours d'une année civile, son employeur peut réduire ses vacances d'un douzième pour le deuxième mois d'absence complet ainsi que pour chaque mois d'absence supplémentaire. <b>Absence sans faute de l'employé-e</b> Si la durée d'empêchement est supérieure à deux mois pendant l'année et qu'elle est due à des raisons tenant à la personne du travailleur (comme la maladie, l'accident, l'exercice d'obligations légales, d'une fonction publique ou un congé jeunesse), sans qu'il y ait faute du travailleur, l'employeur peut réduire ses vacances d'un douzième pour le troisième mois complet d'absence et pour chaque mois d'absence supplémentaire. Il est par conséquent possible, en cas d'empêchement de travailler avec faute de l'employé-e, de réduire ses vacances à partir du deuxième mois d'absence complet et, en cas

			<p>d'empêchement de travailler sans faute de sa part, de les réduire à partir du troisième mois d'absence complet.</p> <p>Une réduction des vacances présuppose un empêchement de travailler, ce qui n'est possible que durant les jours ouvrables. C'est pourquoi il ne faut pas, pour calculer un mois d'absence complet, se fonder sur le mois civil mais sur le « mois de travail » qui est de 21,75 jours de travail. Un mois entier d'absence s'élève par conséquent à 21,75 jours d'empêchement de travailler.</p>
Heures supplémentaires	Art. 44.1 CCT ISO	Qu'entend-on par heures supplémentaires ?	Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées dans les limites des horaires de travail journaliers (06h00 – 20h00) selon l'art. 10.1 LTr ou de 50 heures par semaine selon l'art. 9.1 let. b LTr et qui dépassent la durée annuelle de travail conventionnelle de 2080 heures, conformément à l' art. 28.2 CCT.
Report et paiement des heures supplémentaires sur la prochaine période de décompte	28.6 CCT ISO	Quand faut-il payer les heures supplémentaires ?	<p>Un maximum de 200 heures supplémentaires selon l' art. 31.1 CCT, hors heures anticipées, peuvent être reportées sur la période calendaire suivante au 31 décembre. Si plus de 200 heures supplémentaires hors temps anticipé ont été accomplies au 31 décembre, celles-ci doivent être, dès la 201<sup>e</sup> heure, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) payées au 30 juin, soit</li> <li>b) compensées par un congé, soit</li> <li>c) payées sur le compte d'épargne, conformément aux art. 19 et 37 CCT.</li> </ul> <p>Lorsqu'un éventuel solde horaire négatif dû aux instructions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur</p>
Suppléments pour heures supplémentaires et calcul	Art. 44.2 CCT ISO	Comment les suppléments pour heures supplémentaires sont-ils calculés ?	<p>Les heures supplémentaires doivent être compensées par la même durée de temps libre. Si une compensation n'est pas possible du point de vue opérationnel, les heures supplémentaires doivent être payées avec un supplément de 25%.</p> <p>Un solde d'heures supplémentaires peut être reporté sur la période calendaire suivante dans le cadre de l'art. 28.6 CCT.</p> <p>En vertu de la pratique de la CPN et sur la base de la doctrine et de la jurisprudence du Tribunal fédéral (sauf dispositions différentes dans la CCT), si les heures supplémentaires sont compensées par une prestation en argent, le supplément de 25% sur le salaire de base est ajouté en plus de la part pour le 13<sup>e</sup> salaire (8.33%). Les jours de vacances et les jours fériés ne doivent</p>

			par conséquent pas être pris en compte dans le calcul du supplément pour heures supplémentaires.
Temps de travail et suppléments	Art. 45.1 CCT ISO  Art. 33.4 OLT 1	L'employeur doit-il payer également le supplément pour travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés en plus du supplément de 25% pour les heures supplémentaires ?	Les suppléments purs pour le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés ne peuvent être payés qu'en salaire. Ils ne peuvent pas être compensés par du temps libre.  Le travail le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés sont des horaires de travail particuliers. Ils font l'objet d'un décompte séparé. Aucun autre supplément (pas de supplément en double) ne doit être versé en plus des suppléments à verser fixés.
Heures anticipées	Art. 30 CCT ISO	Comment régler la question des heures anticipées (p. ex. pour les jours de ponts après l'Ascension ou entre Noël et Nouvel an) ?	L'employeur doit fixer les journées à travailler par anticipation pour les jours correspondants à compenser. Il n'existe aucune consigne à ce sujet.  Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires mais comme une catégorie de temps séparée. Elles servent à compenser les ponts éventuels.
Contribution aux frais d'exécution, contribution de base, contribution de formation	Art. 22 CCT ISO	Quand les contributions aux frais d'exécution et de formation continue sont-elles dues ?	L'ensemble des salarié-e-s assujettis à la CCT versent une contribution aux frais d'exécution de 20 francs ainsi qu'une contribution aux frais de formation continue de 15 francs, soit un total de 35 francs par mois. Ce montant est directement déduit du salaire mensuel du travailleur et doit donc apparaître clairement sur le décompte de salaire.  Les apprentis versent une contribution aux frais de formation de 10 francs par mois.  Les frais d'exécution et de formation continue ne sont pas versés pendant l'école de recrue. Les mois entamés sont considérés comme des mois complets. Dans le cadre des autres absences comme la maladie, les accidents ou le service civil, elles sont toutefois dues, conformément à la pratique.  Les frais d'exécution et de formation continue ne sont pas dus non plus en cas de congé non payé.  Tous les employeurs soumis à la CCT versent pour les salarié-e-s assujetti-e-s une contribution aux frais d'exécution de 20 francs et une contribution aux frais de formation continue de 15 francs, soit au total 35 francs par mois. En plus de la contribution aux frais d'exécution, les

			employeurs versent une contribution de base d'un montant forfaitaire de 240 francs par an, soit 20 francs par mois. Les mois entamés sont comptés comme des mois pleins.
Obligation de cotiser	Art. 22 CCT ISO	Pourquoi dois-je payer des cotisations ?	Parce que vous et votre entreprise être assujettis à la CCT ou à la CCT DFO de la branche suisse de l'isolation. Votre entreprise exécute des travaux soumis à la convention collective de travail. Votre entreprise est assujettie même si vous n'êtes pas membre de l'organisation patronale, car la CCT de la branche de l'isolation est soumise à la déclaration de force obligatoire.
Apprentis	Art. 3.3.1 CCT et art. 22 CCT	Les apprentis doivent-ils également payer la contribution aux frais de formation ?	Réponse : oui. En vertu de la CCT, les apprentis paient uniquement la contribution aux frais de formation de Fr. 10.-. Les apprentis sont eux aussi soumis à la CCT.
Pièce justificative	Art. 22.2 CCT	À quoi sert la pièce justificative ?	Réponse : tous les travailleurs et apprentis syndiqués peuvent obtenir le remboursement de cette contribution par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative.