

# Convention collective de travail CCT 2026 – 2029 pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

## Situation initiale :

Il est un fait connu que la prolongation de la convention collective de travail (CCT 2022 – 2025) expire au 31 mars 2026.

À l'issue de plusieurs sessions de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus à s'entendre sur une nouvelle convention collective de travail CCT 2026-2029. Tant les délégués de l'ASEPP (11.12.2025) que le patronat (13.12.2025) ont approuvé le résultat des négociations et donc la nouvelle CCT 2026-2029.

## Nouveautés de la CCT 2026 – 2029

<b>Art. 6.5 Pénalités conventionnelles</b>	<p>Art. 6.5. b) Chiffre 1 Quiconque ne tient pas de registre des heures de travail dans l'entreprise conformément à l'art. 8.9 CCT est passible d'une pénalité conventionnelle <b>maximale</b> de CHF 50'000.00, comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Entreprise de 1 à 2 salariés CHF 3'000.00 maximum</li><li>- Entreprise de 3 à 6 salariés CHF 6'000.00 maximum</li><li>- Entreprise de 7 à 10 salariés CHF 12'000.00 maximum</li><li>- Entreprise de 11 à 15 salariés CHF 20'000.00 maximum</li><li>- Entreprise de 16 à 20 salariés CHF 35'000.00 maximum</li><li>- Entreprise de plus de 20 salariés CHF 50'000.00 maximum</li></ul> <p>Art. 6.5. b) Chiffre 2 Quiconque ne conserve pas les documents commerciaux pendant 5 ans conformément à l'art. 6.4, al. 1 CCT est passible d'une pénalité conventionnelle <b>maximale</b> de CHF 50'000.00.</p> <p>Art. 6.5. b) Chiffre 3 Quiconque, lors d'un contrôle, entrave la coopération et donc un contrôle en bonne et due forme est passible d'une pénalité conventionnelle <b>maximale</b> de CHF 100'000.00.</p> <p>Art. 6.5. b) Chiffre 4 Quiconque enfreint les dispositions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé conformément à l'art. 19 CCT est sanctionné par une pénalité conventionnelle comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Entreprise de 1 seul salarié CHF 1'000.00 maximum</li><li>Entreprise de 2 à 5 salariés CHF 2'000.00 maximum</li><li>Entreprise de 6 à 10 salariés CHF 3'000.00 maximum</li><li>Entreprise de 11 à 20 salariés CHF 4'000.00 maximum</li><li>Entreprise de plus de 20 salariés CHF 5'000.00 maximum</li></ul>
--	--

	<p>Une entreprise qui n'a pas suivi le cours de base PERCO se voit infliger une pénalité conventionnelle relative à sa taille (voir tableau ci-dessus). Une entreprise qui n'a pas suivi le cours de révision PERCO est sanctionnée par une demi-pénalité conventionnelle relative à sa taille.</p> <p><i>Explication :</i>  <i>Les pénalités conventionnelles prévues jusqu'à présent étant trop faibles, les entreprises peu scrupuleuses calculaient ou acceptaient alors sciemment de violer les dispositions de la CCT, eu égard à la modicité des sanctions en cas de contrôle.</i>  <i>Le refus de se soumettre à un contrôle dans l'entreprise doit être sanctionné plus sévèrement. Malheureusement, les contrôles de la comptabilité salariale sont de plus en plus souvent refusés. Dans ces cas, une pénalité conventionnelle maximale de 100'000 francs doit donc pouvoir être prononcée.</i></p>																											
<p><b>Art. 8.1</b>  <b>Principe</b>  <b>Le principe de la semaine de 5 jours prévaut</b>  <b>Travail du samedi</b></p>	<p>Par principe, la semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) continue de s'appliquer.</p> <p>Toutefois, en fonction de leur taille et de leur effectif, les entreprises peuvent travailler un nombre prédéfini de samedis sans majoration salariale de 25%.</p> <p>Condition préalable : le travail le samedi doit être <b>déclaré</b> au préalable à l'autorité compétente (CPPR) avant le vendredi après-midi, 15 heures (par voie électronique). Seule la déclaration est requise, aucune autorisation n'est nécessaire! La déclaration doit mentionner le chantier ainsi que les noms des collaborateurs.</p> <p>Renforcement des contrôles en fonction des risques, les samedis par les services cantonaux compétents de contrôle du marché du travail — si possible en collaboration avec d'autres corps de métier, tels que plombiers-zingueurs, carreleurs, etc.</p> <table border="1" data-bbox="474 1487 1461 1980"> <thead> <tr> <th>Taille de l'entreprise (Effectif du personnel)</th> <th>Samedi non majoré</th> <th>Nombre maximal de samedis par collaborateur sans majoration salariale (25%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2 – 5</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>6 – 10</td> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>11 – 20</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>21 – 30</td> <td>7</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>31 – 50</td> <td>8</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>51 – 100</td> <td>9</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>100 +</td> <td>10</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Taille de l'entreprise (Effectif du personnel)	Samedi non majoré	Nombre maximal de samedis par collaborateur sans majoration salariale (25%)	1	3	3	2 – 5	4	3	6 – 10	5	3	11 – 20	6	3	21 – 30	7	3	31 – 50	8	3	51 – 100	9	3	100 +	10	3
Taille de l'entreprise (Effectif du personnel)	Samedi non majoré	Nombre maximal de samedis par collaborateur sans majoration salariale (25%)																										
1	3	3																										
2 – 5	4	3																										
6 – 10	5	3																										
11 – 20	6	3																										
21 – 30	7	3																										
31 – 50	8	3																										
51 – 100	9	3																										
100 +	10	3																										

	<p>Concrètement, cela signifie qu'un collaborateur peut travailler au maximum 3 samedis par an sans majoration salariale de 25%. Il est toutefois possible de travailler plus le samedi, mais uniquement avec une majoration salariale de 25%. La majoration salariale correspondante est versée au salarié avec le salaire du mois suivant.</p> <p><i>Explication:</i>  <i>On constate une augmentation du travail le samedi. Conformément à l'aide-mémoire de la CPPC, le travail le samedi est autorisé s'il est urgent et ne peut être reporté, et reste donc une exception. Cependant, la formulation actuelle de la CCT laisse une grande marge de manœuvre et fait l'objet d'abus dans de nombreuses régions.</i>  <i>À partir du 1<sup>er</sup> avril 2026, chaque entreprise pourra, en fonction de sa taille et de son effectif, travailler un nombre prédéfini de samedis sans majoration salariale de 25%. Tout travail supplémentaire le samedi doit être rémunéré avec une majoration (salariale) de 25%. Le travail le samedi doit toujours être déclaré au préalable à la CPPR compétente.</i>  <i>Les contrôles sur place le samedi seront intensifiés en fonction des risques, si possible de manière intersectorielle.</i>  <i>Les exceptions concernant le travail le samedi en raison des conditions météorologiques et climatiques font l'objet de dispositions distinctes dans un aide-mémoire.</i></p>						
<p><b>Art. 8.8</b>  <b>Temps de trajet</b></p>	<p>Jusqu'à présent, un temps de trajet quotidien maximal de 30 minutes pour l'aller-retour entre l'atelier et le lieu de travail n'était pas indemnisé et restait donc à la charge du salarié. Cette disposition est contraire à la loi sur le travail et n'a donc pas été déclarée de force obligatoire par le SECO. Elle n'est donc valable que pour les membres de l'association professionnelle et les partenaires contractuels individuels.</p> <p>Il est convenu de réduire progressivement le temps de trajet non indemnisable et de l'intégrer dans le temps de travail comme suit :</p> <table data-bbox="472 1563 1305 1675"> <tr> <td>2026 – 2027</td> <td>Réduction de 5 minutes par jour à 25 minutes</td> </tr> <tr> <td>2027 – 2028</td> <td>Réduction de 5 minutes par jour à 20 minutes</td> </tr> <tr> <td>2028 – 2029</td> <td>Réduction de 5 minutes par jour à 15 minutes</td> </tr> </table> <p>Le contrôle du temps de travail doit également — outre le temps de travail — enregistrer ou documenter séparément le temps de trajet.  Le temps de trajet non rémunéré ne donne pas droit à une majoration horaire de 25%, car il s'agit d'un temps de travail improductif.</p> <p><i>Explication :</i>  <i>Le temps de trajet non rémunéré, actuellement limité à 30 minutes par jour, est contraire à la loi sur le travail et devra être intégré au temps de travail</i></p>	2026 – 2027	Réduction de 5 minutes par jour à 25 minutes	2027 – 2028	Réduction de 5 minutes par jour à 20 minutes	2028 – 2029	Réduction de 5 minutes par jour à 15 minutes
2026 – 2027	Réduction de 5 minutes par jour à 25 minutes						
2027 – 2028	Réduction de 5 minutes par jour à 20 minutes						
2028 – 2029	Réduction de 5 minutes par jour à 15 minutes						

	<p>dans les années à venir. Cette exigence est imposée par le SECO afin que la CCT soit déclarée de force obligatoire générale. La réduction progressive de 5 minutes par jour et par an constitue donc une concession aux exigences de la loi sur le travail ou du SECO.</p> <p>Afin que le temps de trajet/temps de travail soit contrôlable et consultable, il doit être consigné séparément dans le contrôle du travail.</p> <p>Le contrôle du temps de travail de la CPPC/ASEPP (liste Excel) sera adapté en conséquence et disponible à partir de mi-mars 2026 environ.</p>
<b>Art. 9.4 Augmentations salariales</b>	Aucune augmentation salariale générale n'est due pour les années 2026 à 2029, à savoir du 1 <sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2029.
<b>9.4.1 Compensation automatique du renchérissement</b>	<p>La compensation automatique du renchérissement est due. Une nouvelle négociation portant sur le taux de compensation applicable sera engagée en cas de renchérissement supérieur à 2%.</p> <p>Selon l'indice national des prix à la consommation, le renchérissement au 30 novembre 2025 est de 0,0%. Par conséquent, aucune compensation du renchérissement n'est due au 1<sup>er</sup> avril 2026.</p>
<b>Art. 10.1 Indemnité de repas</b>	<p>Le remboursement des débours pour l'indemnité de repas est adapté comme suit :</p> <p>a) une indemnité forfaitaire de CHF 275.– par mois; b) une indemnité maximale de CHF 23.– par repas.</p> <p>Une indemnité selon la variante b) n'est versée que si, en cas de travail à l'extérieur, le retour au lieu de restauration habituel (siège de l'entreprise) pour le déjeuner n'est pas possible ou si les employés ne peuvent pas rentrer chez eux pendant la pause déjeuner, et si le repas est pris dans un restaurant, un snack-bar (plats à emporter) ou une cantine (la restauration et le ravitaillement sur le chantier ne donnent pas droit à une indemnité).</p> <p>Chaque entreprise doit en principe choisir l'une des deux variantes (a ou b). Dans des cas exceptionnels et en accord écrit avec le salarié (contrat de travail), les deux variantes peuvent être appliquées dans une même entreprise.</p> <p><i>Explication :</i> L'indemnité de midi avec forfait mensuel (variante a.) d'un montant actuel de CHF 262.00 n'avait pas évolué depuis 2009. Pour s'adapter au renchérissement depuis 2009 (5.5%), elle sera augmentée de CHF 13.00. De même, l'indemnité maximale par repas (variante b.) passe de CHF 20.00 CHF actuellement à CHF 23.00. Cette indemnité ne peut être remboursée que sur présentation d'un reçu.</p>

	<i>Afin de préciser l'obligation d'indemnisation, le snack-bar décrit aujourd'hui est complété par «take-away».</i>
<b>Champ d'application au sein de l'entreprise</b> <b>Art. 1.2 associé à l'art. 24, al. 2</b>	<p><b>ANCIEN:</b> art. 24 al. 2 industrie de la plâtrerie: «Isolations de toute nature» (voir extrait ci-dessous, art. 24, al. 2, § deux)</p> <p><b>NOUVEAU:</b> art. 24 al. 2 industrie de la plâtrerie: «Isolations dans l'industrie classique de plâtrier-peintre»</p> <p><i>Explication :</i>  <i>Étant donné que l'association du secteur de l'isolation considère que la formulation «isolations de toute nature» dans notre CCT restreint son activité, celle-ci a été adaptée en conséquence. Les associations professionnelles concernées (entreprises d'isolation, société des entrepreneurs, association suisse des entreprises de construction en bois) approuvent cette formulation et ne s'opposeront pas à la DFO.</i></p>