

À toutes les entreprises non affiliées  
dans la champ d'application de la CCT  
pour l'industrie de la peinture et de la  
plâtrerie

Zurich, en février 2026 /RHO

**Convention complémentaire à la convention collective de travail 2022-2025 pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie et à la convention complémentaire du 1<sup>er</sup> avril 2025 /  
Déclaration de force obligatoire générale de la modification et prolongation au 1<sup>er</sup> avril 2026**

Mesdames, Messieurs,

Les parties contractantes de la branche de la peinture et de la plâtrerie ont adopté une convention complémentaire à la convention collective de travail 2022-2025 (CCT) et à la convention complémentaire 2025.

Celle-ci entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026, avec la déclaration de force obligatoire générale du Conseil fédéral, et s'appliquera jusqu'au 31 mars 2029.

Les dispositions de la convention complémentaire s'appliquent aux entreprises non affiliées à une association dans la mesure où elles sont déclarées de force obligatoire générale.

Dès que la décision du Conseil fédéral concernant la déclaration de force obligatoire générale (DFOG) de la convention complémentaire (prolongation et modification) sera disponible, elle sera publiée sur [www.zpbk.ch/News](http://www.zpbk.ch/News).

Nous souhaitons attirer votre attention sur les **points modifiés ou matériellement nouveaux** les plus importants de la nouvelle convention :

**1. Peines conventionnelles forfaitaires (art. 6.5 let. b chiffres 1-4 et désormais 6)**

La peine conventionnelle stipulée à l'art. 6.5 let. b chiffre 1 CCT pour l'infraction à l'obligation de la saisie du temps de travail (art. 8.9 CCT) a désormais été augmentée à un maximum de CHF 50'000, en fonction de la taille de l'entreprise.

La peine conventionnelle stipulée à l'art. 6.5 let. b chiffre 2 CCT pour l'infraction à l'obligation de documentation (art. 6.4 al. 1 CCT) a désormais été augmentée à un maximum de CHF 50'000.

La peine conventionnelle stipulée à l'art. 6.5 let. b chiffre 3 CCT pour l'infraction à l'obligation de renseigner (art. 6.4 al. 3 CCT) a désormais été augmentée à un maximum de CHF 100'000.00.

La peine conventionnelle stipulée à l'art. 6.5 let. b chiffre 4 CCT pour l'infraction aux dispositions concernant la sécurité au travail et la protection de la santé (art. 19 CCT) a désormais été augmentée à un maximum de CHF 5'000, en fonction de la taille de l'entreprise

*Nouveau* : En cas de violation de l'obligation d'annoncer le travail du samedi conformément à l'art. 8.1.2 CCT, l'employeur est passible d'une peine conventionnelle pouvant atteindre au maximum CHF 2'500 par travailleur concerné par la violation (art. 6.5 lit. b chiffre 6 CCT).

## 2. Travail du samedi (nouveau Art. 8.1.2 CCT et Art. 8.4.3 CCT)

Le travail du samedi reste l'exception et est soumis à l'obligation d'annonce (Art. 8.1.2 CCT).

L'employeur doit annoncer le travail du samedi à la CPPR compétente au moyen d'un formulaire de déclaration dûment rempli, au plus tard le vendredi après-midi à 15h00.

### **REMARQUE IMPORTANTE :**

La déclaration du travail du samedi s'effectue par voie électronique.

**De plus amples informations concernant les données d'accès suivront en mars sur [www.zpbk.ch/News](http://www.zpbk.ch/News).**

Si l'annonce n'est pas effectuée, ou pas dans les délais, ou si elle est incomplète (= infractions à l'obligation d'annonce), une peine conventionnelle peut être infligée conformément à l'art. 6.5 let. b ch. 6 CCT.

Le nombre de samedis travaillés par année civile pouvant être effectués *sans* supplément de salaire de 25 % est limité et déterminé en fonction d'un contingent par entreprise (samedis travaillés échelonnés en fonction de la taille de l'entreprise) et d'un contingent par salarié (au maximum 3 samedis travaillés par salarié) (art. 8.4.3 CCT) :

Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	Contingent de l'entreprise par année civile : nombre maximal de samedis sans supplément de salaire (25 %) par entreprise	Contingent des travailleurs par année civile : nombre maximal de samedis sans supplément de salaire (25 %) par travailleur
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

Dès que l'employeur a épuisé l'un des deux contingents au cours de l'année civile, un supplément de salaire de 25 % est dû pour chaque travail du samedi supplémentaire.

Le supplément de salaire de 25 % doit être versé avec le salaire du mois suivant, en plus de la part du 13e salaire, et figurer séparément sur la fiche de paie.

## 3. Temps de voyage (Art. 8.8 CCT)

Si, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, le temps de voyage journalier pour l'aller et le retour de l'atelier au lieu de travail est inférieur ou égal à 25 minutes, ce temps n'est pas réputé temps de travail rémunéré.

Si, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, le temps de voyage journalier dépasse 25 minutes, le temps excédentaire est réputé temps de travail rémunéré.

Le temps de voyage quotidien est réduit de 5 minutes par an pendant la durée de la CCT, ce qui augmente la part du temps de travail rémunéré au profit des employés :

1<sup>er</sup> avril 2026 – 31 mars 2027 : réduction de 5 minutes par jour à 25 minutes

1<sup>er</sup> avril 2027 – 31 mars 2028 : réduction de 5 minutes par jour à 20 minutes

1<sup>er</sup> avril 2028 – 31 mars 2029 : réduction de 5 minutes par jour à 15 minutes

**REMARQUE IMPORTANTE :**

La disposition relative au temps de voyage **n'est pas** déclarée de force obligatoire générale par le Conseil fédéral et ne s'applique qu'aux entreprises membres de l'association (membres de l'ASEPP) et aux entreprises affiliées en tant que partenaires contractuels individuels.

**Les entreprises non membres de l'association doivent donc comptabiliser et rémunérer l'intégralité du temps de voyage dès la première minute (voir aussi chiffre 4 ci-dessous).**

**4. Contrôle du temps de travail - Saisie du temps de voyage (Art. 8.9 CCT)**

Les entreprises sont désormais tenues de consigner précisément non seulement les heures de travail, mais aussi *le temps de voyage* (art. 8.9 CCT).

La CPPC a mis à disposition sur le site web [www.zpbk.ch](http://www.zpbk.ch) sous la rubrique « News » les contrôles du temps de travail 2026 dans lesquels les temps de voyage peuvent désormais également être saisis.

- Pour **les entreprises non-membres** de l'association **l'art. 8.8 CCT ne s'applique pas**. C'est pourquoi celles-ci doivent utiliser le « contrôle du temps de travail sans déduction du temps de voyage 2026 ».
- Pour **les entreprises membres de l'association (membres de l'ASEPP) et les entreprises affiliées en tant que partenaires contractuels individuels**, la saisie du temps de voyage s'applique à partir du **1<sup>er</sup> avril 2026**. Elles doivent utiliser le « contrôle du temps de travail avec déduction du temps de voyage 2026 » (cf. art. 8.8 CCT).

Pour la gestion du contrôle du temps de travail et en particulier la saisie correcte du temps de voyage (chapitre 4.3 à la page 5), voyez les explications relatives au contrôle du temps de travail 2026.

**5. Augmentations de salaire (Art. 9.4 CCT)**

Pendant la durée de validité de la CCT (du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2029), la compensation automatique du renchérissement est due conformément à l'art. 9.4.1 CCT. Une augmentation générale des salaires n'est pas prévue.

**6. Compensation automatique du renchérissement (Art. 9.4.1 CCT)**

Au cours des années intermédiaires (2027 et 2028), le renchérissement réel sera compensé de façon automatique jusqu'à 2 % sur les salaires de base (salaires minima) et sur les salaires bruts effectifs. Si le renchérissement dépasse 2 %, la compensation fait l'objet de négociations.

L'indice suisse des prix à la consommation (art. 9.5 CCT) et un salaire de référence de CHF 5'535 pour les peintres, et de CHF 5'720 pour les plâtriers, servent de base pour le calcul du renchérissement général.

**7. Indemnité pour le repas de midi (Art. 10.1 CCT)**

D'entente avec les travailleurs, l'employeur *doit* choisir entre les deux variantes ci-dessous (a ou b) pour la durée de la CCT. À titre exceptionnel, un employeur peut appliquer les deux variantes (a et b). Dans ce cas, il doit convenir de la variante choisie individuellement et par écrit avec chaque travailleur.

Variantes :

- a) Une indemnité forfaitaire désormais de CHF 275.00 par mois ; la déduction pour les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) est désormais de CHF 14.20 par jour.
- b) Une indemnité maximale de CHF 23.00 par repas principal.

Si vous avez des questions, notre secrétariat se tient volontiers à votre disposition pour y répondre.

Vous remerciant d'avoir bien voulu prendre note de ce qui précède, nous vous présentons, Mesdames et Messieurs, nos meilleures salutations.

**Commission professionnelle paritaire  
centrale de l'industrie  
de la peinture et de la plâtrerie**

*R. Hoffmann*

lic.iur. Rahel Hoffmann-Meier