



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

## Prorogation et modification du 5 mars 2026

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

### I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 6 septembre 2025 et du 9 mai 2025<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail (CCT) pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, est prorogée jusqu'au 31 mars 2029.

### II

L'arrêté du Conseil fédéral du 6 septembre 2025<sup>2</sup> mentionné sous ch. I est modifié comme suit (modification du champ d'application):

#### *Art. 2 al. 1 et 2*

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie des cantons de Zurich (à l'exception des plâtriers de la ville de Zurich), Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., Saint-Gall, Grisons, Argovie, Thurgovie, Jura, ainsi qu'à l'industrie de la peinture du canton du Tessin.

Le canton du Tessin est exclu des dispositions des art. 8.1.2 CCT et 8.4.3 CCT, ainsi que de l'art. 20 CCT dans la mesure où ses entreprises sont affiliées aux fonds paritaires cantonaux «Fondo formazione professionale» et «Fondo applicazione».

<sup>2</sup> Les dispositions de la convention collective de travail déclarées de force obligatoires s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. Sont considérées comme entreprises et parties d'entreprises de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie celles qui

- a. appliquent de la peinture, des matériaux de stratification et de structure, posent des papiers peints, des tapis et des tissus de toutes sortes, mettent en place des

<sup>1</sup> FF 2022 2167; 2025 1536

<sup>2</sup> FF 2022 2167

revêtements sans joints sur les parois et les sols, effectuent des travaux d'embellissement de constructions et de parties construites, d'aménagements et d'objets, et les protègent contre les intempéries et autres influences (travaux de peinture);

- b. réalisent la construction de murs, de plafonds, de sols, posent des revêtements, isolation et calorifugeage dans le cadre des travaux classiques de peinture et de plâtrerie, du crépissage intérieur, des ouvrages en stuc et en crépi, assainissent des constructions, protègent des constructions et des pièces d'œuvre contre les influences physiques et chimiques, et celles provenant de matériaux de construction dangereux (travaux de plâtrerie).

### III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

*Art. 6, 6.5* (Commissions professionnelles paritaires  
dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie)

#### 6.5 Peines conventionnelles

La CPPC comme les CPPR peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles. Le montant de la peine doit être versé dans le mois qui suit la notification de la décision.

- a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation monétaire soustraite au travailleur. Leur montant se calcule d'après les critères cumulatifs suivants:
1. montant des prestations en espèces retenues;
  2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles;
  3. circonstances, si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
  4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation;
  5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
  6. dimensions de l'entreprise;
  7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.

- b) Par ailleurs, une peine conventionnelle peut être infligée pour les infractions suivantes à la CCT:
1. L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle maximale de 50 000 francs comme il suit:
    - Entreprises avec 1 à 2 travailleurs: maximale de Fr. 3 000.–
    - Entreprises avec 3 à 6 travailleurs: maximale de Fr. 6 000.–
    - Entreprises avec 7 à 10 travailleurs: maximale de Fr. 12 000.–
    - Entreprises avec 11 à 15 travailleurs: maximale de Fr. 20 000.–
    - Entreprises avec 16 à 20 travailleurs: maximale de Fr. 35 000.–
    - Entreprises avec plus de 20 travailleurs: maximale de Fr. 50 000.–Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait, mais qu'il ne satisfait pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de façon appropriée.
  2. Celui qui ne conserve pas les pièces et documents comptables selon l'art. 6.4, 1<sup>er</sup> al. CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 50 000 francs.
  3. Celui qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 6.4 CCT, exigés préalablement par écrit par l'organe mandaté du contrôle et rendant ainsi un contrôle ordinaire impossible, alors qu'il les avait conservés comme il se doit, sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de 100 000 francs.
  4. Celui qui viole les dispositions sur la sécurité au travail et la protection de la santé au sens de l'art. 19 CCT, sera sanctionné comme il suit:
    - Entreprises avec 1 travailleur: maximale de Fr. 1 000.–
    - Entreprises avec 2 à 5 travailleurs: maximale de Fr. 2 000.–
    - Entreprises avec 6 à 10 travailleurs: maximale de Fr. 3 000.–
    - Entreprises avec 11 à 20 travailleurs: maximale de Fr. 4 000.–
    - Entreprises avec plus de 20 travailleurs: maximale de Fr. 5 000.–
  5. En cas de violation de l'interdiction du travail à la tâche resp. au noir conformément à l'art. 21 et 22 de la convention collective de travail, une peine conventionnelle maximale de 50 000 francs, respectivement de 25 000 francs par poste de travail peut être infligée à l'employeur ou au travailleur.
  6. 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 maximale de 2500 francs par travailleur concerné par la violation.
  7. Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 1 de l'appendice, nonobstant une sommation, ou s'en dérobe partiellement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

*Art. 8, 8.1, 8.2, 8.4 et 8.9* (Durée du travail)

8.1 Jours de travail

8.1.1 Principe de la semaine de 5 jours

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale.

8.1.2 Travail du samedi

La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours ouvrables (du lundi au samedi) est interdite.

Le travail du samedi reste l'exception et est dans tous les cas soumis à l'obligation d'annonce.

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 15 h 00.

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

8.2 Durée normale du travail

La durée quotidienne moyenne normale du travail productif est de 8 heures.

La durée hebdomadaire moyenne normale du travail productif est de 40 heures.

La durée annuelle normale du travail est, pour les années 2026 et 2027, de 2088 heures brutes (base de calcul: 261 jours de travail x 8 heures) et pour l'année 2028, de 2080 heures brutes (base de calcul: 260 jours de travail x 8 heures).

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée hebdomadaire et annuelle normale du travail se calcule proportionnellement au taux d'occupation (40 heures x taux d'occupation en % [=durée hebdomadaire normale du travail], 2080 ou 2088 heures x taux d'occupation en % [=durée annuelle normale du travail]).

Sont réputées heures de travail productives toutes les activités exercées sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant, notamment la réception du travail, la charge et la décharge de matériel, le temps de voyage qui doit être indemnisé, le transfert d'un chantier à un autre ainsi que tous les travaux de préparation, de rangement et de nettoyage sur le chantier ou dans le magasin. Le temps que les travailleurs prennent pour se changer et les pauses ne sont pas considérés comme des heures de travail productives.

8.4 Majorations et compensation des heures supplémentaires ainsi que travail du samedi

8.4.3 Suppléments de salaire pour travail du samedi

Le nombre maximal autorisé, par année civile, de samedis travaillés sans supplément de salaire (25 %) soumis à l'obligation d'annonce dépend de la taille

de l'entreprise employeuse (contingent de l'entreprise) et du nombre de samedis travaillés par le travailleur (contingent des travailleurs) comme suit:

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 13<sup>e</sup> salaire, et figurer séparément sur la fiche de paie.

#### 8.9 Contrôle du temps de travail

Les heures de travail et le temps de voyage selon les art. 8.2 [...] CCT doivent être minutieusement notées sur la base des rapports de travail de l'entreprise. Le système de contrôle du temps de travail mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être utilisé.

Les entreprises qui transgressent cette obligation se verront infliger une peine conventionnelle selon l'art. 6.5 lit. b ch. 1. CCT.

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail.

#### Art. 10, 10.1 (Compensation des débours)

##### 10.1 Indemnité pour le repas de midi

L'employeur verse aux travailleurs une indemnité en guise de compensation des débours pour le ravitaillement pris à l'extérieur.

D'entente avec les travailleurs, l'employeur doit choisir entre les deux variantes ci-dessous (a ou b) [...]. À titre exceptionnel, un employeur peut ap-

plier les deux variantes (a *et* b). Dans ce cas, il doit convenir de la variante choisie individuellement et par écrit avec chaque travailleur.

- a) Une indemnité forfaitaire de 275 francs par mois; pour les travailleurs à temps partiel, l'indemnité forfaitaire mensuelle se calcule proportionnellement au taux d'occupation.
- b) Une indemnité maximale de 23 francs par repas principal.

Si l'indemnité est versée selon la variante a), les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) donnent droit à une déduction de 14.20 francs par jour. Pour les travailleurs à temps partiel, cette déduction se calcule proportionnellement au taux d'occupation.

L'indemnité selon la variante b) doit être servie lorsque le travailleur qui exécute un travail à l'extérieur ne peut pas rentrer pour prendre le repas de midi au lieu du ravitaillement usuel ou au domicile de l'entreprise ou si le travailleur ne peut pas rentrer chez lui et subit, de ce fait, une perte financière. De plus, l'indemnité selon la variante b) n'est due que si le repas de midi est pris dans un restaurant, un snack, un établissement vendant des plats à l'emporter ou une cantine (le catering et le ravitaillement pris sur le chantier ne donnent pas droit à l'indemnité) et qu'une quittance y relative est fournie à l'employeur.

#### IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026 et a effet jusqu'au 31 mars 2029.

5 mars 2026

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président de la Confédération, Ignazio Cassis  
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi