

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 septembre 2026 /RHO

**Convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie 2026-2029 /
Déclaration de force obligatoire générale au 1^{er} septembre 2026**

Mesdames, Messieurs,

La CCT 2026-2029 (décision de base) est déjà entrée en vigueur dans son intégralité au 1^{er} avril 2026 pour les entreprises affiliées à l'association (entreprises membres de l'Association suisse des entrepreneurs peintres et plâtriers, SMGV).

L'accord complémentaire (modification et prolongation) contenant les nouvelles dispositions de fond s'applique déjà depuis le 1^{er} avril 2026 tant aux entreprises affiliées à l'association qu'aux entreprises non affiliées.

Par décision du Conseil fédéral du 11 août 2026, la CCT 2026-2029 (décision de base) a également été déclarée d'application générale à compter du 1^{er} septembre 2026 et remplace désormais la convention complémentaire. Outre quelques modifications rédactionnelles, elle contient les mêmes dispositions de fond que la convention complémentaire.

Pour les entreprises non affiliées à l'association, les dispositions de la CCT 2026-2029 ne s'appliquent que dans la mesure où elles ont été déclarées d'application générale. Ne sont notamment pas déclarées d'application générale :

- Art. 8.8 de la CCT (temps de voyage)
- Art. 14 de la CCT (assurance-accidents, jours de carence SUVA)

REMARQUE IMPORTANTE :

Les entreprises non affiliées doivent noter que toutes les dispositions de fond de la CCT 2026-2029 sont déjà d'application obligatoire depuis le 1^{er} avril 2026.

Vous trouverez également ce document et la brochure contenant l'intégralité du texte de la CCT sur www.zpbk.ch.

Nous tenons à vous rappeler les principales nouvelles dispositions en vigueur :

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 :

Nous attirons votre attention sur le fait que les annonces du travail du samedi doivent être effectuées exclusivement par voie numérique via la plateforme d'entreprise <https://platform.baticon-trol.ch>

Vous trouverez les informations nécessaires à la déclaration numérique du travail du samedi ainsi que le mode d'emploi correspondant sur notre site web <https://www.zpbk.ch/samstag>

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)

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).

Si, à compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} avril 2026 – 31 mars 2027 : réduction de 5 minutes par jour à 25 minutes

1^{er} avril 2027 – 31 mars 2028 : réduction de 5 minutes par jour à 20 minutes

1^{er} avril 2028 – 31 mars 2029 : réduction de 5 minutes par jour à 15 minutes

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

À partir du 1^{er} avril 2026, les entreprises seront tenues de noter avec précision non seulement les heures de travail, mais *aussi le temps de voyage* conformément aux art. 8.2 et 8.8 CCT, sur la base des rapports de travail de l'entreprise (art. 8.9 CCT).

Le temps de voyage quotidien doit donc être enregistré séparément dans le contrôle du temps de travail et doit correspondre au rapport de travail de l'entreprise.

La CPPC a mis à disposition sur le site web www.zpbk.ch sous la rubrique « News » les contrôles du temps de travail 2026 dans lesquels les temps de voyage peuvent désormais également être enregistrés.

REMARQUE IMPORTANTE :

- Les **entreprises non-membres** de l'association doivent utiliser le « contrôle du temps de travail sans déduction du temps de voyage 2026 », car l'art. 8.8 CCT ne s'applique pas à elles et elles doivent enregistrer et rémunérer le temps de trajet dès la première minute comme temps de travail.
- Les **entreprises membres de l'association (membres de l'ASEPP) et les entreprises affiliées en tant que partenaires contractuels individuels** doivent utiliser le « contrôle du temps de travail avec déduction du temps de voyage 2026 », si elles appliquent l'art. 8.8 CCT ou procèdent à la déduction du temps de trajet non rémunéré.

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^{er} 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 pendant la durée de la CCT n'est donc pas prévue.

6. 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**



lic.iur. Rahel Hoffmann-Meier