

Les éléments-clés de la nouvelle CN 08

Documentation à l'attention des membres de la
Société Suisse des Entrepreneurs

Mi-mai 2008

Renseignements:

Le **service juridique** (tél. 044 258 82 00) est à votre disposition pour tout complément d'information aux heures fixées pour sa permanence (lundi/jeudi: 14 h 00 - 16 h 30; mardi/mercredi: 8 h 30 - 11 h 30).

Sommaire

Page

Remarques d'ordre général.....	4
1. But de la documentation.....	4
2. Contexte.....	4
3. Aperçu des nouveautés.....	4
4. Ce qui ne change pas.....	4
5. Durée.....	4
6. Documents.....	4
La nouvelle réglementation du temps de travail.....	5
1. Calendrier de la durée annuelle de travail.....	5
2. Contrôle des heures.....	5
3. Heures supplémentaires.....	5
4. Suppléments de salaire.....	6
5. Nouveautés concernant les heures perdues.....	6
Salaires.....	8
1. Adaptations de salaire 2008.....	8
2. Nouveaux salaires de base.....	9
3. Attribution aux classes de salaire.....	9
Parifonds (pour les entreprises soumises au Parifonds suisse).....	10
1. Fonds d'application.....	10
2. Fonds en faveur de la formation professionnelle de la SSE.....	10
3. Nouvelles négociations sur le Parifonds.....	10
Autres modifications.....	11
1. Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.....	11
2. Champ d'application du point de vue personnel.....	11
3. Instruction sur la sécurité.....	11
4. Aménagement des locaux de séjour.....	11
Résumé (suggestions).....	12

Annexes

Textes contractuels divers sur la CN 08

Remarques d'ordre général

1. But de la documentation

Cette documentation indique ce qui change dans la CN 08 et ce qui reste inchangé par rapport à la CN 06; elle mentionne également les points à observer lors de son application. Nous vous remettons en annexe les textes contractuels, mais sans la CN 06. Vous trouvez ces textes aussi sur Internet à l'adresse www.sse-sbv-ssic.ch, rubrique "CN 08".

2. Contexte

La CN 08 est en vigueur depuis le 1er mai 2008 et doit être impérativement observée par les membres de la SSE depuis cette date.

La Convention sera déclarée le plus rapidement possible de force obligatoire, ce qui devrait être le cas pour le 1er octobre 2008. Dès cette date, la CN 08 sera contraignante pour toutes les entreprises assujetties au champ d'application du point de vue du genre d'entreprise.

3. Aperçu des nouveautés

- Désormais, les heures perdues pourront être compensées en cours d'année de manière simple et transparente.
- Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question (art. 24 al. 3 CN 08).
- Les adaptations de salaire modifiées pour 2008 et les nouveaux salaires de base sont applicables depuis le 1er mai 2008. De même, l'adaptation de salaire 2009 est déjà fixée.
- Le fonds de formation patronal demeurera en vigueur au plus tard d'ici fin mars 2010. Le fonds d'application pour la CN 08 prendra effet le 1er juillet 2008. C'est à partir de cette date que débiteront des négociations sur un nouveau Parifonds global avec éventuellement une pondération différente de ces éléments.

4. Ce qui ne change pas

- La durée annuelle du travail s'élevant à 2112 h (art. 24 CN)
- La réglementation sur les heures supplémentaires (art. 26 CN)
- Les classes et les zones de salaire (art. 41 ss CN)
- Les autres dispositions de la CN 06 telles que résiliation, indemnité journalière de maladie, vacances/jours fériés.

5. Durée

La CN 08 est valable jusqu'au 31 décembre 2010. Elle se prolonge automatiquement d'une année jusqu'au 31 décembre 2011 si une solution peut être trouvée pour le Parifonds d'ici au 31 mars 2010.

6. Documents

La nouvelle CN 08 se compose de plusieurs documents formant un tout:

- la CN 06
- le procès-verbal additionnel "Temps de travail" (annexe)
- la convention complémentaire (annexe)
- le procès-verbal additionnel "Parifonds" (annexe)

La nouvelle réglementation du temps de travail

1. Calendrier de la durée annuelle de travail

Comme cela était déjà le cas jusqu'ici, l'employeur est tenu d'établir en début d'année civile un calendrier de la durée du travail pour son entreprise. S'il omet de le faire, c'est automatiquement le calendrier remis en tant que modèle par la région / section resp. la CPP locale qui est valable.

2. Contrôle des heures

Ce calendrier a une grande importance car il sert de base à chaque collaborateur pour le contrôle individuel de ses heures. Dans ce cas, on détermine l'écart entre le NOMBRE PREVU d'heures de travail cumulées sur la base du calendrier et le NOMBRE EFFECTIF d'heures travaillées cumulées de chaque collaborateur.

SUGGESTION 1	Le calendrier de la durée du travail établi et communiqué en début de l'année civile représente pendant toute l'année la base pour le contrôle individuel des heures. Les heures PREVUES se basent dans tous les cas sur ce calendrier.
SUGGESTION 2	Grâce à un contrôle exact et individuel des heures, vous pouvez établir chaque mois tout au long de l'année le total cumulé des heures PREVUES et le total cumulé des heures EFFECTIVES pour chaque mois.

Points à observer:

Art. 24 al. 4 CN 08 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

Art. 47 al. 2 CN 08 Rémunération et paiement du salaire

Paiement: le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

Ch. 1 Procès-verbal additionnel "Temps de travail"

La situation individuelle du temps de travail sera communiquée une fois par mois à chaque collaborateur avec son décompte de salaire en vertu de l'art. 24 al. 4 et de l'art. 47 al. 2 CN 08.

A retenir:

Pour le contrôle individuel, la détermination des heures PREVUES se base toujours sur le calendrier de la durée du travail (C-DT) fixé et communiqué au personnel en début d'année.

Le temps de travail EFFECTIF de chaque collaborateur est comparé avec le temps PREVU par le calendrier. Si le solde est positif, le collaborateur a des heures supplémentaires. En revanche, si le temps de travail EFFECTIF est inférieur à la durée PREVUE, le solde d'heures en résultant est à compenser ultérieurement.

3. Heures supplémentaires

Si le solde dégage des heures supplémentaires, la réglementation actuelle de l'art. 26 CN 08 reste applicable. Selon ledit article, il est permis de reporter au maximum 20 heures effectuées par mois, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Si d'autres heures supplémentaires sont effectivement effectuées, celles-ci ne doivent pas être indiquées dans le contrôle des heures, mais être indemnisées le mois suivant au salaire de base.

4. Suppléments de salaire

Un supplément de 25% doit être versé au travailleur dès la 49e heure de travail par semaine ou pour le travail du samedi. Ces suppléments **ne sont pas** à cumuler.

Points à observer:

Art. 26 al. 2 CN 08 Heures supplémentaires

Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

Art. 27 al. 3 CN 08 Jours chômés

Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes à la CN) demeurent réservés.

5. Nouveautés concernant les heures perdues

Si le temps de travail prévu par le calendrier ne peut être respecté en raison d'intempéries, de pannes techniques ou de pénurie de travail et que cela débouche sur des heures perdues, ces dernières peuvent être compensées en cours d'année. Le procès-verbal additionnel "Temps de travail" vous indique la procédure détaillée à suivre.

- **Informez le ou les collaborateur/s concerné/s** qu'il y aura une perte des heures de travail.
- Pour les collaborateurs ayant des heures supplémentaires ou qui acceptent de prendre des vacances sur leur solde des années précédentes, les heures perdues seront compensées en fin de mois avec le surplus existant.
- Pour les **collaborateurs n'ayant pas cette possibilité de compensation**, les heures perdues apparaissent dans le contrôle des heures à remettre en fin de mois sous la forme d'une différence entre les heures effectivement travaillées et les heures PRE-VUES selon le C-DT.
- Si le solde est négatif et **inférieur à 10 heures en fin de mois**, les heures manquantes peuvent être compensées dans le courant de l'année civile. Une fois que ces heures ont été compensées, la différence entre la valeur PREVUE et EFFECTIVE disparaît. Ainsi, l'affaire est réglée et l'employeur ne doit plus prendre d'autres mesures.

SUGGESTION 3

S'ils sont inférieurs à 10 h, les soldes négatifs peuvent être compensés dans le courant de l'année civile sans mesures particulières.

Points à observer:

Ch. 3 Procès-verbal additionnel "Temps de travail"

Il n'est pas nécessaire de modifier le calendrier de la durée du travail si

- la perte de travail peut être compensée avec des heures supplémentaires*
- la perte de travail peut être compensée à l'intérieur d'une période de décompte (mois civil)*
ou
- la différence résiduelle par rapport au calendrier initial est inférieure à 10 heures à la fin de la période de décompte.*

- Si le **solde d'heures négatives est de 10 h ou plus**, il vous faut modifier le calendrier de la durée du travail en procédant comme suit:

- Informez le/s collaborateur/s concerné/s du nombre d'heures perdues.
- Communiquez au/x collaborateur/s quand il/s devra/devront compenser ces heures. Faites-le quand votre entreprise saura à quel moment cette compensation doit être effectuée (pendant l'année civile). En règle générale, veuillez aviser le/s travailleur/s concerné/s au plus tard 15 jours auparavant.
- Vous êtes libres quant à la forme de cette information. Vous pouvez le faire par oral ou par écrit. Il n'est pas nécessaire d'établir, en cours d'année, un nouveau calendrier de la durée du travail en tant que document. Ce qui est important, c'est que la procédure soit transparente et compréhensible.

SUGGESTION 4	L'entreprise est libre quant à la forme pour informer les collaborateurs sur la compensation à effectuer. Elle n'a pas besoin d'établir un nouveau calendrier de la durée du travail par écrit.
SUGGESTION 5	L'information doit être claire et compréhensible pour le collaborateur.

Points à observer:

Ch. 4 Procès-verbal additionnel «Temps de travail»

Si le calendrier de la durée de travail est modifié en raison d'événements selon art. 25 al. 3 CN 08, les collaborateurs concernés doivent en être informés de manière transparente. En cas de relèvement ultérieur de la durée hebdomadaire du travail, les dispositions de l'art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail doivent être respectées.

Art. 69 al. 1 OLT 1

Les travailleurs sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, tels qu'horaires usuels, services de piquet, plans d'interventions et horaires bénéficiant d'un permis. Les dates d'introduction des horaires de travail en vigueur sont communiquées aux travailleurs suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires.

- Points à observer pour les heures perdues et leur compensation:
 - La compensation se fait de manière individuelle; elle est possible sur n'importe quel chantier.
 - Le phénomène des heures perdues peut se répéter; leur nombre n'est pas limité.
 - La compensation doit se faire à l'intérieur d'une même année civile. Un éventuel solde négatif arrive à échéance en fin d'année. Il ne peut être reporté sur l'année suivante. Les heures non travaillées doivent être payées. Cela vaut aussi à la fin des rapports de travail (art. 26 al. 6 CN 08).

SUGGESTION 6	Selon le contrôle des heures, les heures non travaillées doivent être compensées jusqu'en fin d'année, sinon elles arrivent à échéance. L'employeur doit les payer.
SUGGESTION 7	La compensation n'est pas liée à un chantier déterminé; elle est effectuée de manière tout à fait individuelle.

Point à observer

Art. 26 al. 6 CN 08 Heures supplémentaires

Les heures en moins ne peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

Salaires

1. Adaptations de salaire 2008

Adaptation générale

Le salaire de tous les collaborateurs assujettis à la CN doit être augmenté **au 1er mai 2008 de 100 francs / mois resp. 55 centimes / heure.**

Condition:

Le collaborateur a travaillé en 2007 déjà pendant au moins six mois dans l'entreprise et fait état d'une pleine capacité de rendement.

Adaptation individuelle

L'entreprise doit **relever de 0,5 % la masse salariale du personnel assujetti à la CN.** Elle peut répartir ce montant supplémentaire de manière individuelle selon les prestations fournies. La masse salariale du 30 novembre 2007 constitue la base à cet effet.

Possibilité d'imputer les augmentations de salaire déjà octroyées

Selon décision de l'assemblée des délégués, les **membres de la SSE** étaient tenus d'adapter au 1er janvier 2008 le salaire effectif des travailleurs assujettis à la CN de 1,3% en général. De plus, ils devaient relever la masse salariale de 0,7% et répartir ce montant supplémentaire selon les prestations fournies ou en tranches égales.

A retenir: ces adaptations peuvent être imputées dans leur intégralité.

Si un travailleur a touché au 1er janvier 2008 100 francs ou plus par mois resp. 55 centimes ou plus par heure, l'entreprise ne doit procéder à **aucune** augmentation à partir du 1er mai 2008.

En revanche, si l'adaptation était au 1er janvier 2008 inférieure à 100 francs par mois resp. inférieure à 55 centimes par heure, le salaire effectif doit être augmenté dès le 1er mai 2008 de la différence jusqu'à concurrence de 100 francs par mois resp. 55 centimes par heure.

SUGGESTION 8

En ce qui concerne les adaptations de salaire selon la CN 08, les adaptations déjà octroyées par l'entreprise sont intégralement imputables dès le 1er mai 2008. Seule une éventuelle différence doit être versée au collaborateur.

Paiement forfaitaire par les entreprises non-membres

Dans le but de garantir le principe de lutte à armes égales, les parties contractantes ont convenu un paiement forfaitaire en relation avec la déclaration de force obligatoire. Les entreprises n'ayant pas octroyé d'adaptation de salaire à leurs collaborateurs doivent leur verser ce montant **à partir du 1er octobre 2008** (date probable de la déclaration de force obligatoire). Le **forfait** s'élève à **1'060 francs** resp. 117 francs par mois travaillé en 2008 jusqu'à fin septembre. Les conditions sont du reste les mêmes que pour les adaptations de salaire à opérer par les membres de la SSE.

SUGGESTION 9

Les membres de la SSE ayant adapté les salaires dès le 1.1.2008 selon la décision de l'assemblée des délégués et à partir du 1.5.2008 en vertu de la CN 08 ne doivent pas effectuer le versement forfaitaire.

2. Nouveaux salaires de base

- Les **salaires de base** de toutes les catégories et zones de salaire ont été augmentés de 3% au 1er mai 2008 par rapport aux salaires de base de la CN 06.
- Cette augmentation se réfère aux salaires de base de la CN 06, c.-à-d. à plus de deux ans.
- Les **salaires à l'heure** sont déterminés selon la formule suivante sur la base des salaires mensuels: salaire mensuel : 176 (c.-à-d. total des heures annuelles divisé par le nombre de mois).
- Les nouveaux salaires de base resp. minimaux au mois resp. à l'heure sont les suivants depuis le 1er mai 2008 (en francs):

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
ROUGE	6068 / 34.50	5393 / 30.65	5192 / 29.50	4894 / 27.80	4353 / 24.75
BLEU	5821 / 33.05	5316 / 30.20	5120 / 29.10	4765 / 27.05	4286 / 24.35
VERT	5573 / 31.65	5244 / 29.80	5048 / 28.70	4636 / 26.35	4224 / 24.00

- Les nouveaux salaires minimaux ont été indiqués dans les **annexes** 12, 13 et 17 de la CN.

3. Attribution aux classes de salaire

- Il faut en principe attribuer la classe de salaire A à un travailleur qualifié de la construction titulaire d'un certificat de capacité étranger non reconnu par la Commission paritaire suisse d'application (CPSA) comme étant équivalent au certificat suisse (art. 43 al. 1 CN 08).
- Compte tenu de l'Accord sur la libre circulation des personnes, il suffit d'avoir travaillé pendant trois ans au moins sur des chantiers à l'étranger ou en Suisse (art. 42 al. 1 CN 08). L'exigence "Chantier suisse" en vigueur jusqu'ici a été supprimée.
- Lors de l'engagement du travailleur, l'entreprise doit déjà lui communiquer la classe de salaire qui lui a été attribuée (art. 43 al. 1 CN 08).

Point à observer:

Art. 43 al. 1 CN 08 Classification dans les classes de salaire

L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu selon art. 330b CO lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

Parifonds (pour les entreprises soumises au Parifonds suisse)

1. Fonds d'application

Le **fonds d'application** (fonds partiel de l'ancien Parifonds-Construction) entrera à nouveau en vigueur le 1^{er} juillet 2008. Les cotisations ont été réduites, elles seront désormais de 0,42% pour le travailleur et de 0,02% pour l'employeur (elles s'élèveront au total à 0,44% contre 0,5% auparavant). Le fonds d'application finance l'application de la CN 08 et verse les prestations pour la formation dans la sécurité au travail ainsi que pour celle de grutier de manière équivalente à l'ancien Parifonds. Ce fonds prend désormais également à sa charge les coûts concernant les cours de formation en Espagne et au Portugal.

SUGGESTION 10

A partir du 1^{er} juillet 2008, les cotisations de 0,42% devront être déduites du salaire des collaborateurs assujettis à la CN 2008.

2. Fonds en faveur de la formation professionnelle de la SSE

Le **fonds en faveur de la formation professionnelle de la SSE** (FFP SSE) demeurera en vigueur au plus tard jusqu'au 31 mars 2010. Il fournit les mêmes prestations que l'ancien Parifonds-Construction (fonds de formation). Il est financé exclusivement par les entreprises affiliées à la SSE avec une cotisation de 0,6% sur la masse salariale du personnel soumis à la CN resp. de 0,8% perçu auprès des entreprises non-membres souhaitant être rattachées à ce fonds.

3. Nouvelles négociations sur le Parifonds

Le Parifonds **en tant que tout** fera l'objet de négociations au plus tard jusqu'au 31 mars 2010 (cf. procès-verbal additionnel "Parifonds"). En l'occurrence, tous les thèmes et secteurs pourront être abordés, même la question des montants à ristourner aux travailleurs syndiqués.

Si les négociations débouchent sur un nouveau Parifonds dans le délai fixé (soit jusqu'au 31 mars 2010), la CN 08 sera automatiquement prolongée d'une année jusqu'au 31 décembre 2011.

En l'absence d'accord, la CN 08 expirera à fin 2010. Dans ce cas, l'**ancien fonds de formation paritaire** entrera à nouveau en vigueur d'office pour la période allant du 1^{er} avril 2010 au 31 décembre 2010; les cotisations s'élèveront à 0,28% pour le travailleur et également à ce taux pour l'employeur (ancien fonds de formation: travailleur et employeur: 0,25% de chaque).

Autres modifications

1. Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

- Les entreprises du secteur de la charpenterie en sont **éliminées**, car c'est la CCT construction en bois déclarée de force obligatoire depuis 2007 qui est applicable pour elles.
- Le nouvel art. 2bis CN 08 définit les **entreprises mixtes**.

2. Champ d'application du point de vue personnel

Le **personnel de cantine et de nettoyage** est assujéti à la CN 08 pour autant qu'il ne soit pas soumis aux conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire pour la gastronomie ou pour le personnel de nettoyage (art. 3 al. 1 CN 08).

Point à observer:

Art. 3 al. 1 CN 08 Du point de vue personnel

La CN s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 2 CN (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans des ateliers d'entreprises de construction. L'annexe 1 à la CN est applicable aux travailleurs avec contrat d'apprentissage et ce, indépendamment de leur âge. Le personnel de cantine et de nettoyage est assujéti à la présente convention pour autant qu'il ne soit pas soumis aux conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire pour la gastronomie ou pour le personnel de nettoyage.

3. Instruction sur la sécurité

Les travailleurs occupés pour la première fois dans la branche de la construction seront formés dans le cadre d'une **instruction d'un demi-jour en matière de sécurité** durant le temps d'essai. Cette prescription s'appuie sur les dispositions figurant dans la loi sur le travail et dans la loi sur l'assurance-accidents (art. 6 al. 2 let. a de la convention complémentaire sur la participation, annexe 5).

Point à observer:

Art. 6 al. 2 let. a Convention sur la participation (annexe 5)

L'employeur doit en particulier veiller à ce que:

- a) *tous les travailleurs occupés dans son entreprise ou sur son chantier, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés et instruits de manière suffisante et adéquate sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité, mais aussi sur la sécurité au travail et sur les mesures de protection de la santé. Les travailleurs au temps d'essai travaillant pour la première fois dans la branche de la construction seront aussi informés dans le cadre d'une instruction d'un demi-jour.*

4. Aménagement des locaux de séjour

Pour autant que cela soit techniquement possible et autorisé selon la réglementation en vigueur (respecter les prescriptions de la police du feu), les collaborateurs doivent disposer dans les locaux où ils séjournent d'installations leur permettant de préparer outre des boissons chaudes, également des repas chauds simples (art. 12 al. 1 let. e de la convention sur les logements, annexe 6).

Point à observer:

Art. 12 al. 1 let. e Convention sur les logements (annexe 6)

Les locaux de séjour doivent:

- e) *offrir la possibilité de préparer des boissons chaudes et dans la mesure du possible de préparer des repas chauds moyennant prise en considération d'éventuelles dispositions légales.*

Résumé

SUGGESTION 1	Le calendrier de la durée du travail établi et communiqué en début de l'année civile représente pendant toute l'année la base pour le contrôle individuel des heures. Les heures PREVUES se basent dans tous les cas sur ce calendrier.
SUGGESTION 2	Grâce à un contrôle exact et individuel des heures, vous pouvez établir chaque mois tout au long de l'année le total cumulé des heures PREVUES et le total cumulé des heures EFFECTIVES pour chaque mois.
SUGGESTION 3	S'ils sont inférieurs à 10 h, les soldes négatifs peuvent être compensés dans le courant de l'année civile sans mesures particulières
SUGGESTION 4	L'entreprise est libre quant à la forme pour informer les collaborateurs sur la compensation à effectuer. Elle n'a pas besoin d'établir un nouveau calendrier de la durée du travail par écrit.
SUGGESTION 5	L'information doit être claire et compréhensible pour le collaborateur.
SUGGESTION 6	Selon le contrôle des heures, les heures non travaillées doivent être compensées jusqu'en fin d'année, sinon elles arrivent à échéance. L'employeur doit les payer.
SUGGESTION 7	La compensation n'est pas liée à un chantier déterminé; elle est effectuée de manière tout à fait individuelle.
SUGGESTION 8	En ce qui concerne les adaptations de salaire selon la CN 08, les adaptations déjà octroyées par l'entreprise sont intégralement imputables dès le 1 ^{er} mai 2008. Seule une éventuelle différence doit être versée au collaborateur.
SUGGESTION 9	Les membres de la SSE ayant adapté les salaires dès le 1.1.2008 selon la décision de l'assemblée des délégués et à partir du 1.5.2008 en vertu de la CN 08 ne doivent pas effectuer le versement forfaitaire.
SUGGESTION 10	A partir du 1 ^{er} juillet 2008, les cotisations de 0,42% devront être déduites du salaire des collaborateurs assujettis à la CN 2008.