

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## TABLE DES MATIERES

### CHAPITRE I DISPOSITIONS GENERALES

#### Champ d'application

|                      |   |        |
|----------------------|---|--------|
| Art. 1 <sup>er</sup> | <a href="#">Du point de vue territorial</a>           | Page 7 |
| Art. 2               | <a href="#">Du point de vue du genre d'entreprise</a> | Page 7 |
| Art. 3               | <a href="#">Du point de vue du personnel</a>          | Page 8 |
| Art. 4               | <a href="#">Entraide professionnelle</a>              | Page 8 |
| Art. 5               | <a href="#">Paix du travail</a>                       | Page 8 |

### CHAPITRE II DISPOSITIONS MATERIELLES

#### Début et fin des rapports de travail

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 6  | <a href="#">Engagement et contrat de travail</a>                          | Page 8  |
| Art. 7  | <a href="#">Temps d'essai</a>   | Page 9  |
| Art. 8  | <a href="#">Délais de résiliation</a>                                     | Page 9  |
| Art. 9  | <a href="#">Licenciement avec effet immédiat</a>                          | Page 9  |
| Art. 10 | <a href="#">Protection contre les licenciements</a>                       | Page 9  |
| Art. 11 | <a href="#">Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail</a> | Page 10 |
| Art. 12 | <a href="#">Salaires en cas de décès du travailleur ou de l'employeur</a> | Page 10 |

#### Durée du travail

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 13 | <a href="#">Durée du travail et horaire variable</a>              | Page 10 |
| Art. 14 | <a href="#">Dérogations à la durée et aux horaires de travail</a> | Page 12 |
| Art. 15 | <a href="#">Heures supplémentaires et heures déplacées</a>        | Page 12 |

#### Salaires

|         |                                    |         |
|---------|------------------------------------|---------|
| Art. 16 | <a href="#">Classes de salaire</a> | Page 13 |
| Art. 17 | <a href="#">Treizième salaire</a>  | Page 13 |

#### Vacances, jours fériés et congés de formation

|         |  |         |
|---------|--|---------|
| Art. 18 | <a href="#">Vacances</a>               | Page 14 |
| Art. 19 | <a href="#">Jours fériés et chômés</a> | Page 15 |
| Art. 20 | <a href="#">Congés de formation</a>    | Page 15 |

## Déplacements et indemnités diverses

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 21 | <a href="#">Déplacements et indemnités de repas</a> | Page 15 |
| Art. 22 | <a href="#">Remboursement des frais de véhicule</a> | Page 16 |
| Art. 23 | <a href="#">Absences justifiées</a>                 | Page 16 |

**CHAPITRE III OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 24 | <a href="#">Travail frauduleux</a>  | Page 17 |
| Art. 25 | <a href="#">Hygiène et sécurité du travail</a>                                    | Page 17 |
| Art. 26 | <a href="#">Respect de l'horaire de travail</a>                                   | Page 17 |
| Art. 27 | <a href="#">Conscience professionnelle</a>  | Page 18 |
| Art. 28 | <a href="#">Information et consultation des travailleurs dans les entreprises</a> | Page 18 |
| Art. 29 | <a href="#">Paie</a>  | Page 18 |
| Art. 30 | <a href="#">Outillage et matériel</a>   | Page 18 |
| Art. 31 | <a href="#">Travail aux pièces ou à la tâche</a>                                  | Page 18 |

**CHAPITRE IV INSTITUTIONS SOCIALES**

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 32 | <a href="#">Assurance accidents</a>   | Page 19 |
| Art. 33 | <a href="#">Assurance maladie et maternité</a>  | Page 19 |
| Art. 34 | <a href="#">Prévoyance professionnelle</a>  | Page 20 |
| Art. 35 | <a href="#">Retraite anticipée</a>  | Page 21 |
| Art. 36 | <a href="#">Allocations familiales</a>  | Page 21 |
| Art. 37 | <a href="#">Service militaire</a>   | Page 21 |
| Art. 38 | <a href="#">Harmonisation des dispositions cantonales</a>                               | Page 23 |
| Art. 39 | <a href="#">Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel</a> | Page 23 |
| Art. 40 | <a href="#">Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail</a>     | Page 23 |
| Art. 41 | <a href="#">AVS</a>   | Page 23 |

**CHAPITRE V DISPOSITIONS D'EXECUTION**

|         |   |         |
|---------|---|---------|
| Art. 42 | <a href="#">Exécution</a>   | Page 24 |
| Art. 43 | <a href="#">Exécution commune</a>                                     | Page 24 |
| Art. 44 | <a href="#">Commission professionnelle paritaire romande (CPPR)</a>   | Page 24 |
| Art. 45 | <a href="#">Tribunal arbitral romand</a>                              | Page 26 |
| Art. 46 | <a href="#">Commission professionnelle paritaire cantonale (CPPC)</a> | Page 27 |
| Art. 47 | <a href="#">Tribunaux arbitraux cantonaux</a>                         | Page 27 |
| Art. 48 | <a href="#">Peine conventionnelle</a>                                 | Page 28 |
| Art. 49 | <a href="#">Avenants cantonaux</a>                                    | Page 28 |

**CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES**

|         |  |         |
|---------|--|---------|
| Art. 50 | <a href="#">Relations avec des tiers</a>                     | Page 28 |
| Art. 51 | <a href="#">Adhésion et extension du champ d'application</a> | Page 28 |
| Art. 52 | <a href="#">Validité</a>                                     | Page 29 |

**ANNEXE I**

Déclaration de participation Page 33

**ANNEXE II**

du 1<sup>er</sup> juillet 2001

|                      |  |         |
|----------------------|--|---------|
| Art. 1 <sup>er</sup> | <a href="#">Salaires de base</a>                                       | Page 34 |
| Art. 2               | <a href="#">Salaires effectifs 2001</a>                                | Page 34 |
| Art. 3               | <a href="#">Salaires de base 2001</a>                                  | Page 34 |
| Art. 4               | <a href="#">Salaires effectifs 2002</a>                                | Page 38 |
| Art. 5               | <a href="#">Salaires de base 2002</a>                                  | Page 38 |
| Art. 6               | <a href="#">Référence à l'indice suisse des prix à la consommation</a> | Page 41 |
| Art. 7               | <a href="#">Validité</a>   | Page 41 |

**ANNEXE III**

Page 46

**ANNEXE IV**

Assurance concernant la perte de gain résultant de la maladie  
ou de la maternité

|                      |   |         |
|----------------------|---|---------|
| Art. 1 <sup>er</sup> | <a href="#">Participation du travailleur</a>          | Page 47 |
| Art. 2               | <a href="#">Montant de la participation</a>           | Page 47 |
| Art. 3               | <a href="#">Négociation des taux de participation</a> | Page 47 |

**ANNEXE V**

Dispositions d'application relatives à l'assurance de l'indemnité  
journalière en cas de maladie et de maternité dans le canton  
de Vaud

Page 48

**ANNEXE VI**

Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement  
professionnel

Page 51

## COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES CANTONALES

- FRIBOURG                      Commission paritaire fribourgeoise  
Rue de l'Hôpital 15  
Case postale 813  
1701 Fribourg  
Tél : 026/350.33.00  
Fax : 026/350.33.03  
e-mail : [jd.burgy@unionparonale.ch](mailto:jd.burgy@unionparonale.ch)
- JURA                              Commission paritaire jurassienne de la menuiserie, ébénisterie  
et charpenterie  
Grand'Rue 12  
2710 Tavannes  
Tél : 032/481.25.48  
Fax : 032/481.43.81  
e-mail : [brugger@etudebk.ch](mailto:brugger@etudebk.ch)
- NEUCHÂTEL                      Commission professionnelle paritaire neuchâteloise de la  
menuiserie, ébénisterie, charpenterie et techniverrerie  
Les Longues Raies 13  
Case postale 2051  
2001 Neuchâtel  
Tél : 032/729.30.29  
Fax : 032/729.30.28  
e-mail : [sdouillet@bnmb.ch](mailto:sdouillet@bnmb.ch)
- VALAIS                              Commission professionnelle paritaire de la menuiserie, ébénisterie,  
charpente, vitrerie et plâtrerie peinture du canton du Valais  
p.a. Bureau des Métiers  
Av. de Tourbillon 33  
Case postale  
1950 Sion  
Tél : 027/327.51.25  
Fax : 027/327.51.80  
e-mail : [info@bureaudesmetiers.ch](mailto:info@bureaudesmetiers.ch)
- VAUD                                Commission professionnelle paritaire de la branche menuiserie,  
ébénisterie et charpenterie  
  
Commission professionnelle paritaire de la branche plâtrerie-  
peinture  
p.a. Fédération vaudoise des entrepreneurs  
Riond-Bosson  
Case postale  
1131 Tolochenaz  
Tél : 021/802.88.88  
Fax : 021/802.88.80  
e-mail : [fve@fve.ch](mailto:fve@fve.ch)

## SYNDICATS ET SECTIONS DES SYNDICATS

### SIB

| Sections                   | NP/Ville               | No. de téléphone |
|----------------------------|------------------------|------------------|
| Fribourg                   | 1700 Fribourg          | 026/347.31.31    |
| Bulle                      | 1630 Bulle             | 026/912.77.14    |
| Jura / Jura bernois        | 2800 Delémont          | 032/422.85.51    |
| Neuchâtel                  | 2000 Neuchâtel         | 032/729.30.29    |
| Montagnes-neuchâteloises   | 2300 La Chaux-de-Fonds | 032/913.30.55    |
| Valais central             | 1950 Sion              | 027/322.60.48    |
| Bas-Valais                 | 1920 Martigny          | 027/722.21.70    |
| Haut-Valais                | 3900 Brigue            | 027/922.47.47    |
| SIB Lausanne               | 1000 Lausanne 17       | 021/310.66.00    |
| La Côte                    | 1260 Nyon              | 022/361.19.51    |
| Vevey-Montreux-Est vaudois | 1800 Vevey             | 021/925.20.40    |
| Nord vaudois               | 1400 Yverdon           | 024/425.06.76    |

### SYNA

| Sections  | NP/Ville       | No. de téléphone |
|-----------|----------------|------------------|
| Delémont  | 2800 Delémont  | 032/421.35.45    |
| Fribourg  | 1700 Fribourg  | 026/409.78.20    |
| Lausanne  | 1000 Lausanne  | 021/323.86.17    |
| Neuchâtel | 2000 Neuchâtel | 032/725.86.33    |
| Viège     | 3930 Viège     | 027/948.09.30    |
| Tavel     | 1815 Tavel     | 026/494.31.41    |

### SCIV – Syndicats chrétiens interprofessionnels valaisans

|          |               |               |
|----------|---------------|---------------|
| Martigny | 1820 Martigny | 027/722.44.15 |
| Monthey  | 1870 Monthey  | 027/475.71.71 |
| Sierre   | 3960 Sierre   | 027/455.46.22 |
| Sion     | 1951 Sion     | 027/329.60.60 |

### Centrales syndicales

|      |                  |               |
|------|------------------|---------------|
| SIB  | 1000 Lausanne 17 | 021/310.66.03 |
| SYNA | 1920 Martigny    | 027/722.85.65 |

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS GENERALES

### Champ d'application

#### Article premier Du point de vue territorial

1. La présente convention s'applique à la menuiserie, ébénisterie et charpenterie, au sens de l'article 2 alinéa 1, lettre a) ci-après, dans les cantons de Fribourg, Neuchâtel, Valais, Vaud et Jura, ainsi que dans les districts du Jura bernois de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville.
2. La présente convention s'applique à la plâtrerie et peinture, au sens de l'article 2 alinéa 1, lettre b) ci-après, dans les cantons de Fribourg, Valais et Vaud.
3. Les entreprises sises à l'extérieur desdits cantons, y compris les entreprises étrangères, ainsi que les particuliers qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, les travaux mentionnés ci-dessus sont tenus de respecter la présente convention.

#### Art. 2 Du point de vue du genre d'entreprise

1. La présente convention s'applique à toutes les entreprises et aux secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de :
  - a) menuiserie, ébénisterie et charpenterie, y compris :
    - fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC ;
    - fabrication, réparation et/ou restauration de meubles ;
    - fabrication et/ou pose de meubles de cuisine ;
    - parqueterie (pose) ;
    - vitrerie, techniverrerie ;
    - fabrication de skis ;
    - fabrication et/ou pose d'agencement(s) intérieur(s) et d'agencement(s) de magasins, d'installation(s) de saunas ;
    - imprégnation et traitement préventif et curatif du bois ;
    - taille de charpentes.
  - b) plâtrerie et peinture, y compris :
    - fabrication et pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandage ;
    - pose de papiers peints ;
    - isolation périphérique.
2. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

### **Art. 3 Du point de vue du personnel**

1. La présente convention s'applique au personnel d'exploitation occupé ou loué dans les entreprises mentionnées à l'article 2, y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.
2. La convention ne s'applique ni aux employés travaillant de manière exclusive dans les parties technique et commerciale de l'entreprise, ni aux apprentis.

### **Art. 4 Entraide professionnelle**

Les parties s'engagent à sauvegarder les intérêts professionnels communs. Elles s'efforcent notamment :

- de lutter contre la concurrence déloyale ;
- de lutter contre toutes les formes de malfaçon ou l'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession ;
- de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels ;
- de respecter la dignité du travailleur ;
- d'obtenir la promulgation et l'application de prescriptions convenables en matière de soumissions ;
- de respecter des délais d'exécution suffisants et une occupation aussi régulière que possible dans l'industrie de la construction ;
- de lutter contre le travail au noir ou frauduleux ;
- de prendre toutes les dispositions et mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail et assurer ainsi le plein emploi dans les professions et branches concernées.

### **Art. 5 Paix du travail**

Les parties s'engagent à exécuter les obligations conventionnelles et, pendant toute la durée de la présente convention, à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'article 357 a) alinéa 2 CO.

## **CHAPITRE II DISPOSITIONS MATERIELLES**

### **Début et fin des rapports de travail**

#### **Art. 6 Engagement et contrat de travail**

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Il est recommandé à l'employeur de faire signer au travailleur une déclaration de participation à la présente convention valant contrat individuel de travail (annexe I).

## **Art. 7 Temps d'essai**

Le premier mois de travail est considéré comme un temps d'essai, pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.

## **Art. 8 Délais de résiliation**

1. Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants :
  - 1ère et 2ème année : un mois pour la fin d'un mois.
  - 3ème à la 9ème année : 2 mois pour la fin d'un mois.
  - Dès la 10ème année : 3 mois pour la fin d'un mois.
2. Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

## **Art. 9 Licenciement avec effet immédiat**

1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention.
2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. Au surplus, les articles 337 ss. CO demeurent applicables.

## **Art. 10 Protection contre les licenciements**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
  - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours ;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant 360 jours en cas de maladie et 720 jours en cas d'accident professionnel ou non professionnel ;
  - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
  - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé est donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Si le congé est donné valablement avant une période d'incapacité totale ou partielle due à une maladie ou à un accident et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 180 jours à partir de la sixième année de service et ne continue à courir qu'après la fin de la période de suspension.



4. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

### **Art. 11 Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail (art. 339 d al 1 CO)**

Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison de longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

### **Art.12 Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338 a CO)**

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
2. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers ; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.
3. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

## **Durée du travail**

### **Art. 13 Durée du travail et horaire variable**

#### **1. Durée du travail**

- a) En 2000, la durée hebdomadaire moyenne de travail était de 42 heures.  
En 2001, elle est de 41 ½ heures.  
En 2002 et 2003, elle sera de 41 heures.  
  
Canton de Neuchâtel  
L'horaire hebdomadaire des travailleurs neuchâtelois est fixé à 41 heures.
- b) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum, du lundi au vendredi.

#### **2. Horaire variable**

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit avec paiement d'un salaire mensuel constant. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) Le salaire mensuel constant est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par :
  - 182 heures en 2000.
  - 179,8 heures en 2001.
  - 177,7 heures en 2002 et 2003.

- b) Le salaire constant s'applique pour l'année civile.
- c) Les travailleurs doivent être informés de cette décision jusqu'à la fin du mois de février au plus tard.
- d) La durée de travail hebdomadaire peut être fixée à 35 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 45 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines ; une période plus longue doit faire l'objet d'une demande à la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- e) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
- f) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 20.00 h. du lundi au vendredi.
- g) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, le montant du salaire mensuel constant ne subira aucune modification et sera fixé sur la base de la durée hebdomadaire normale de travail au sens du chiffre 1 du présent article.
- h) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus/malus est établi chaque fin de mois. Au minimum une fois par an, au 31 décembre, il est soumis au travailleur pour approbation.

S'il y a un bonus d'heures entre :

- 2'184 heures (182 x 12 mois) et 2'264 heures en 2000,
- 2'158 heures (179,8 x 12 mois) et 2'238 heures en 2001,
- 2'132 heures (177,7 x 12 mois) et 2'212 heures en 2002 et 2003,

l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

- heures prises sous forme de congé,
- paiement des heures sans supplément.

En cas de bonus, les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme des heures supplémentaires payées ou compensées selon les dispositions suivantes :

- a) Compensation par du temps libre correspondant au nombre d'heures majoré de 10%.
- b) Compensation par un paiement des heures avec un supplément de 25% si, d'entente avec son employeur, le travailleur renonce à sa compensation par du temps libre.

S'il y a un malus d'heures entre :

- 2'104 heures et 2'184 heures en 2000,
- 2'078 heures et 2'158 heures en 2001,
- 2'052 heures et 2'132 heures en 2002 et 2003,

l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

- report des heures négatives sur l'année suivante,
- heures non compensées.

Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.

- i) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.
- j) Les absences payées sont comptées à raison de :
  - 8,4 heures par jour en 2000,
  - 8,3 heures par jour en 2001,
  - 8,2 heures par jour en 2002 et 2003.

**Art. 14 Dérogations à la durée et aux horaires de travail**

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale qui consulte les partenaires sociaux.
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise aux intéressés.

**Art. 15 Heures supplémentaires et heures déplacées**

1. Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'article 13 alinéa 1 (39-45 h).
2. Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 13 alinéa 1 et équivalant à une journée complète de travail.
3. Les heures déplacées donnent droit aux suppléments suivants :
  - a) Les heures accomplies entre 06.00 h. et 22.00 h. sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente au cours d'une période appropriée. Un supplément de salaire de 25% est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
  - b) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h. et 06.00 h. donne droit à un supplément de salaire de 100%.
  - c) Le travail accompli le samedi dès 17.00 h. au lundi à 06.00 h. ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100%.
4. Les heures supplémentaires donnent droit aux suppléments suivants :
  - a) Les heures accomplies entre 06.00 h. et 22.00 h. sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente majorée de 10% au cours d'une période appropriée. Un supplément de 25% de salaire est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
  - b) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h. et 06.00 h. donne droit à un supplément de 100%.
  - c) Le travail accompli du samedi dès 17.00 h. au lundi à 06.00 h. ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100%.

## **Salaires**

### **Art. 16 Classes de salaire**

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:
  - Classe CE : Travailleur qualifié possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur. La rémunération est de 10% supérieure à celle de la classe A.
  - Classe A : Travailleur titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une attestation équivalente au sens de l'article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle.
  - Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels.
  - Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire.
2. Les salaires horaires minimums ou moyens sont définis dans l'annexe II faisant partie intégrante de la présente CCT. Dans les cantons de Vaud et du Jura/Jura bernois, possibilité sera étudiée de passer des salaires moyens aux salaires minimums.
3. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10% au salaire minimum ou moyen pendant la première année de service et de 5% au cours de la deuxième année de service après l'obtention du certificat fédéral de capacité, à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprenti(s) ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.
4. Le salaire des jeunes professionnels susmentionnés ne doit pas être inférieur au salaire minimum ou moyen des travailleurs de la classe C.
5. La possibilité sera étudiée de passer à des salaires mensuels.

### **Art 17 Treizième salaire**

1. Le travailleur a droit en fin d'année à un treizième salaire versé par l'employeur selon les modalités suivantes :
  - a) Travailleur rémunéré à l'heure ou bénéficiant d'un salaire mensuel constant :
    - le travailleur obtient une somme égale à 8,33% de son salaire annuel brut AVS versé par l'employeur.
  - b) Travailleur rémunéré au mois :
    - le travailleur obtient une somme égale à un douzième de son salaire annuel brut AVS versé par l'employeur.
2. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du treizième salaire, au prorata de son gain chez cet employeur.
3. Le droit au treizième salaire prend naissance dès le premier jour d'emploi chez l'employeur.
4. Le travailleur n'a pas droit au treizième salaire :
  - a. s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail ;
  - b. s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux ;
  - c. s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO.
5. Le treizième salaire ne donne pas droit à des vacances.

## Vacances, jours fériés et congés de formation

### Art. 18 Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :

Dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans, le travailleur a droit à :

- 20 jours ouvrables de vacances en 2000.
- 22 jours ouvrables de vacances en 2001.
- 24 jours ouvrables de vacances en 2002.
- 25 jours ouvrables de vacances en 2003.

Dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à :

- 25 jours ouvrables de vacances en 2000.
- 27 jours ouvrables de vacances en 2001.
- 29 jours ouvrables de vacances en 2002.
- 30 jours ouvrables de vacances en 2003.

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, le travailleur a droit à 25 jours de vacances.

2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement :

- en 2000 à 8,33 % et 10,64 % du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel ;
- en 2001 à 9,24 % et 11,59 % du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel ;
- en 2002 à 10,17 % et 12,55 % du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel ;
- en 2003 à 10,64 % et 13,04 % du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel.

Le mode de paiement des vacances est réglé sur le plan cantonal.

3. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

Lorsque le travailleur ne respecte pas, de par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.

4. Dans les cantons du Valais et de Neuchâtel, les droits acquis demeurent, respectivement pour les années 2000 et 2000-2001. Les travailleurs neuchâtelois ayant eu 48 ans révolus en 1999 et bénéficiant de la 5ème semaine de vacances conservent leurs acquis.
5. Il existe en Valais une caisse de compensation des indemnités de vacances et de jours fériés, administrée par le secrétariat commun de l'Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles, d'une part, et de l'Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres (Bureau des Métiers, Sion), d'autre part.

Les entreprises ont l'obligation de décompter à ladite caisse de compensation pour les travailleurs payés à l'heure (professions du bois : entreprises du Valais romand uniquement).

Cette caisse fixe la contribution mensuelle des employeurs, calculée en % du salaire brut de base selon l'horaire moyen conventionnel et verse les indemnités selon les pourcentages fixés à l'alinéa 2 ci-dessus.

6. Dans le canton de Vaud, les dispositions d'application sont définies dans l'avenant sur les vacances adopté par les parties contractantes.

## **Art. 19 Jours fériés et chômés**

1. Tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux au maximum par année, à raison du salaire effectivement perdu.
2. La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention ; elle figure à l'annexe III faisant partie intégrante de la présente convention.
3. L'employeur peut fermer les ateliers et chantiers le 1er mai. S'il ne le fait pas, il doit accorder ce jour-là un congé non payé au travailleur qui le demande. La réglementation en vigueur dans les cantons du Jura / Jura bernois et de Vaud est réservée.
4. Dans le canton de Vaud, les dispositions d'application sont définies par l'avenant sur les jours fériés adopté par les parties contractantes. Le vendredi suivant l'Ascension, jour non travaillé conventionnellement, s'ajoute à la liste des jours indemnisés mentionnés dans l'annexe III ci-jointe, les années où ces jours ne sont pas tous indemnisés.
5. Pour les professions du bois du Valais romand, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours fériés légaux est versée par la caisse mentionnée à l'art. 18 alinéa 5 de la présente CCT. Cette indemnité est égale à 3 % du salaire brut de base selon l'horaire moyen conventionnel.

## **Art. 20 Congés de formation**

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).
2. L'organisation des cours tient compte des conditions suivantes :
  - a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;
  - b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation maximum par année civile ;
  - c) les congés sont limités à un seul travailleur par entreprise et par cours ;
  - d) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours ;
  - e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par les règlements des caisses professionnelles paritaires cantonales.

## **Déplacements et indemnités diverses**

### **Art. 21 Déplacements et indemnités de repas**

1. Le travailleur en déplacement a droit, en sus de son salaire :
  - a) s'il peut regagner son domicile chaque soir :
    - au remboursement de ses frais de transport matin et soir ;
    - à une indemnité de Fr. 16.— par jour pour les frais que lui occasionne le fait de ne pouvoir prendre son repas de midi à domicile.
  - b) s'il ne peut pas regagner son domicile chaque soir :
    - au remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement.

2. L'avenant vaudois sur la réglementation du rayon local et du viatique demeure réservé.
3. Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension.
4. Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour (pour Neuchâtel, 15 minutes en 2001) à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du licenciement.

## **Art. 22 Remboursement des frais de véhicule**

1. Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison des indemnités suivantes :
 

|                 |   |                         |
|-----------------|---|-------------------------|
| a. Voiture      | : | Fr. 0.65 par kilomètre. |
| b. Motocyclette | : | Fr. 0.30 par kilomètre. |
| c. Cyclomoteur  | : | Fr. 0.15 par kilomètre. |

Ces indemnités comprennent tous les frais et toutes les assurances. Le travailleur conclut notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée.

2. L'employeur mettant un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

## **Art. 23 Absences justifiées**

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :
  - a. 1 jour en cas de mariage.
  - b. 2 jours en cas de naissance d'un enfant.
  - c. 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père et de la belle-mère.
  - d. 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
  - e. 3 jours en cas de décès dans la famille, à savoir celui du conjoint ou d'un enfant.
  - f. 1 jour en cas de recrutement militaire.
  - g. ½ jour en cas d'inspection militaire.
  - h. 1 jour en cas de libération des obligations militaires.
2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.
3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il est fait avec la paie de la période courante.
4. En Valais, la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation professionnelle mentionnée à l'art. 37 al. 2 de la présente CCT.

## **CHAPITRE III**

### **OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

#### **Art. 24 Travail frauduleux**

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.
2. En cas d'infraction à cette interdiction de « travail au noir », la Commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (voir art. 48). Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire et versé à la Commission professionnelle paritaire compétente.
3. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs. Les demandes en dommages et intérêts de l'employeur demeurent réservées.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non.

#### **Art. 25 Hygiène et sécurité au travail**

1. L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé du travailleur, notamment en veillant à l'application des prescriptions de la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (CNA), d'une part, et de la directive de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail relative à l'appel à des médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail, d'autre part.
2. Le financement des solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux doit être assuré par les entreprises. Les fonds paritaires cantonaux participent à certains frais. A cet effet, les groupes de gestion élaborent des directives à l'attention des Commissions professionnelles paritaires cantonales.
3. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
4. Les parties s'efforceront d'obtenir l'extension du champ d'application pour les solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail dans les domaines du bois et de la plâtrerie et peinture.

#### **Art. 26 Respect de l'horaire de travail**

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.
2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.



**Art. 27 Conscience professionnelle**

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.
2. Il est tenu de réparer par une indemnité ou de tout autre manière le dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence, voire par imprudence (article 321 e CO).

**Art. 28 Information et consultation des travailleurs dans les entreprises**

L'employeur se conforme aux dispositions de la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.

**Art. 29 Paie**

1. Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal ; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré avant la paie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de paie.
4. Il est procédé sur la paie du travailleur aux retenues découlant des dispositions des diverses caisses sociales en vigueur dans les cantons.

**Art. 30 Outillage et matériel**

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservés les accords d'indemnisation convenus dans le canton de Vaud et, pour les entreprises du bois, dans celui de Fribourg.
2. Le travailleur prend soin des matières, des outils et de toutes les installations de l'entreprise.

**Art. 31 Travail aux pièces ou à la tâche**

1. Le travail aux pièces ou à la tâche et celui dont la rémunération n'est pas fonction des heures travaillées sont interdits.
2. Pour certains travaux déterminés, la Commission professionnelle paritaire romande (CPPR) peut déroger à cette règle par accord spécial faisant partie intégrante de la présente convention.

## CHAPITRE IV INSTITUTIONS SOCIALES

### **Art. 32 Assurance accidents**

1. Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.
2. La prime de l'assurance des accidents professionnels est à la charge de l'employeur et celle des accidents non professionnels à la charge du travailleur.
3. En cas d'accident, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que les indemnités dues par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) couvrent au moins le pourcentage légal en vigueur de la perte de gain encourue. Si les prestations assurées sont inférieures, l'employeur est tenu de payer la différence entre celles-ci et le pourcentage légal prévu.
4. Si la CNA exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par la CNA (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la CNA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).

### **Art. 33 Assurance maladie et maternité**

#### **1. Assurance perte de gain**

Le travailleur est assuré contre la perte de gain résultant de la maladie et de la maternité. Les conditions d'assurance doivent être au moins équivalentes à la LAMal (art. 67 ss).

- a) Paiement du salaire par une assurance.  
L'entreprise doit assurer les travailleurs contre la perte de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie. L'indemnité journalière (perte de gain) correspond à 80% du dernier salaire AVS normal versé selon l'horaire de travail contractuel. Avec les indemnités journalières de l'assureur, l'obligation pour l'employeur de payer le salaire au sens des art. 324 a et 324 b CO est entièrement compensée.
- b) Conditions minimales d'assurance.  
Les modalités suivantes sont applicables à l'assurance d'une indemnité journalière en cas de maladie et de maternité :
  - les prestations versées par les caisses maladie des entreprises ou des associations cantonales en matière d'assurance perte de gain doivent couvrir 80 % du salaire brut AVS à partir du 3ème jour de maladie ;

- la participation du travailleur au paiement de la prime destinée à couvrir le risque de perte de gain est fixée dans l'annexe IV faisant partie intégrante de la présente CCT ;
  - si une entreprise conclut une assurance d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et de 2 jours de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 100% du salaire perdu du fait de la maladie ;
  - paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs ;
  - libération des primes pendant la durée de la maladie.
- c) Dans le canton de Vaud, les dispositions particulières d'application relatives à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie sont applicables (annexe V).
- d) Les parties contractantes s'engagent d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2004 à étudier l'harmonisation des prestations et des conditions minimales d'assurance. Une uniformisation de la répartition des primes entrera en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## **2. Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques**

Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales (LAMal). La prime est à la charge du travailleur.

### **Art. 34 Prévoyance professionnelle**

1. Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).
2. Dans le canton de Neuchâtel et pour tous les salariés sans distinction d'âge, les cotisations sont au minimum de 8% des salaires AVS, soit 4% à la charge de l'employeur et 4% à la charge de l'assuré.

Les travailleurs sont assurés auprès de la Caisse de retraite paritaire des métiers de la construction du canton de Neuchâtel dont le règlement est conforme aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

Les employeurs ont l'obligation de s'affilier à la caisse de retraite, exception faite de ceux pour lesquels une décision d'exemption a été prononcée lors du rattachement à la Caisse de retraite paritaire des métiers de la construction du canton de Neuchâtel dont le règlement fait partie intégrante de la présente convention. Un employeur peut assurer son personnel auprès d'une autre institution d'assurance pourvu que les travailleurs n'en subissent nul préjudice et que, notamment :

- la prime à la charge des travailleurs n'y soit pas plus élevée ;
- les prestations y soient au moins équivalentes ;
- la prestation de libre passage garantie à chaque travailleur couvre la totalité de la réserve mathématique nécessaire, selon les bases techniques de la Caisse de retraite paritaire pour une éventuelle rentrée ou entrée ultérieure dans cette caisse sans perte aucune de prestations, exactement comme si le travailleur ne l'avait jamais quittée ou y était entré d'emblée. Si une prestation de libre passage devait être insuffisante à cet égard, même longtemps après l'échéance de la présente convention collective, l'employeur devrait la compléter de ses deniers. Les contrats et conditions d'assurance auprès d'une autre institution, ainsi que leur modification ultérieure doivent être communiqués à la commission paritaire assez tôt (3 mois à l'avance) pour qu'elle puisse, après consultation des assureurs, en vérifier la conformité avec la présente convention avant leur entrée en vigueur et donner son aval;

- lorsque l'assurance auprès d'une autre institution ne remplit pas ces conditions ou qu'elle cesse de les remplir, la commission paritaire donne un délai convenable à l'employeur pour que la prévoyance professionnelle de son entreprise devienne ou redevienne conforme à la présente convention. S'il ne s'exécute pas, il encourt une amende dont le montant peut aller jusqu'à la totalité de la perte future probable de prestations d'assurance qui menace ses travailleurs.
3. Dans le canton de Vaud, les cotisations sont au minimum et pour tous les salariés sans distinction d'âge de 9% des salaires AVS, soit 4,5% à la charge de l'employeur et 4,5% à la charge de l'assuré.
  4. Dans le canton du Valais, tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la Caisse de retraite de la profession (CAPAV) et font l'objet d'une convention séparée.

La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.

Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.

Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse CAPAV (9 %), il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire CAPAV (4,5 %) sur le salaire du travailleur.

### **Art. 35 Retraite anticipée**

1. Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'avoir un projet sous toit d'ici à fin 2002, en tous les cas réalisable au 1er janvier 2004.
2. Un groupe de travail intercantonal romand devra être créé à cet effet.

### **Art. 36 Allocations familiales**

1. Le régime des allocations familiales dépend de la législation cantonale, les avenants cantonaux étant réservés.
2. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction du 2 décembre 1999 et au règlement de la Caisse d'allocations familiales qui en découle.

### **Art. 37 Service militaire**

1. Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit (sauf dans le canton de Vaud, cf art. 37, ch.4) :
  - a) Ecole de recrues
    - 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
    - 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
  - b) Autres services
    - 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service;
    - 80 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21ème semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
    - 50 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21ème semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

La contribution est à la charge de l'employeur. Les avenants cantonaux règlent cette contribution et le mode de versement au travailleur.

2. En Valais, il existe une Caisse de compensation professionnelle réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire, de protection civile, d'exercice d'une fonction publique et d'absence justifiée. Cette caisse, administrée par le secrétariat des associations patronales valaisannes signataires de la présente convention (Bureau des Métiers à Sion) applique en outre les principes suivants :
  - l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'alinéa 1 ci-dessus ;
  - l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1ère année après l'apprentissage (salaire A – 10%). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;
  - dans les professions du bois, les entreprises du Valais romand ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution est fixée en pourcents du salaire AVS ;
  - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas les indemnités versées par la caisse de compensation pour perte de gain (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises.
  
3. Dans le Jura et le Jura bernois il existe une Caisse de compensation paritaire réglant le paiement des indemnités complémentaires pour perte de gain en cas de service militaire. Cette caisse est administrée par le secrétariat de l'association patronale jurassienne signataire de la présente convention. Elle applique en outre les principes suivants :
  - l'indemnité légale versée par la Caisse de compensation pour perte de gain (APG) est déduite des prestations mentionnées à l'alinéa 1 ci-dessus ;
  - l'indemnité versée aux travailleurs entrant à l'école de recrues immédiatement après leur apprentissage se calcule sur la base du salaire minimum du travailleur professionnel de la 1ère année après l'apprentissage (salaire A – 10%). L'employeur doit présenter une demande écrite accompagnée du contrat d'apprentissage ainsi que d'un contrat de travail valable pour plus de trois mois après la fin de l'école de recrue ;
  - les entreprises ont l'obligation de décompter avec cette caisse pour tous les travailleurs soumis à la présente convention. La contribution est fixée en pourcent du salaire AVS ;
  - l'employeur peut verser aux travailleurs le salaire intégral. Dans ce cas, les indemnités versées par la Caisse de compensation (APG) et par la caisse professionnelle lui sont acquises ;
  - les modalités de détail sont fixées dans le règlement de la Caisse paritaire jurassienne.
  
4. Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction du 2 décembre 1999 et au règlement de la Caisse des allocations complémentaires pour service militaire qui en découle.

Le travailleur a droit à l'indemnisation suivante des jours soldés de service militaire ou de service de protection civile (à l'exception du service actif) :

Ecole de recrues :

- 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
- 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

Autres services :

- 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service ;
- 100 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
- 70 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.

La contribution est à la charge de l'employeur.

### **Art. 38 Harmonisation des dispositions cantonales**

Les partenaires sociaux tenteront une harmonisation des dispositions fixées aux articles 35 et 37 de la présente convention d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Dans l'intervalle, il s'agit d'une base minimale.

### **Art. 39 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel**

Le taux de contribution des travailleurs est fixé à 1% des salaires AVS dès le 1er janvier 2001. La contribution patronale (annexe VI) est réglée sur le plan cantonal et sera, dans la mesure du possible, harmonisée sur le plan romand d'ici au 1er janvier 2004. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des CPPC (Commissions professionnelles paritaires cantonales).

A l'exception du canton de Vaud, les parties s'engagent à obtenir l'extension du champ d'application de la contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel.

Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction du 2 décembre 1999 et aux règlements de la contribution de solidarité professionnelle qui en découlent.

### **Art. 40 Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail**

Les entreprises et les travailleurs sont assurés contre les risques de chômage conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Art. 41 AVS**

Le travailleur est assuré en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité selon les dispositions légales en vigueur.

## CHAPITRE V DISPOSITIONS D'EXECUTION

### **Art. 42 Exécution**

1. Application de la convention collective de travail romande du second œuvre :
  - a) Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention ainsi que ses avenants cantonaux et ses annexes, conformément à l'article 357 a) alinéa 1 CO.
  - b) Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, les parties instituent :
    - une Commission professionnelle paritaire romande (CPPR) ;
    - des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC).
  - c) Les parties contractantes de la convention collective de travail romande du second oeuvre constituent, dans les trois mois après l'entrée en vigueur de la présente convention, les commissions professionnelles paritaires mentionnées à la lettre b) du présent article sous la forme juridique d'associations.
2. Les commissions professionnelles paritaires constituées sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

### **Art. 43 Exécution commune**

1. Les parties contractantes ont face aux employeurs et travailleurs concernés le droit d'exiger en commun le respect des dispositions de la présente convention, conformément à l'article 357 b), CO.
2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire romande, d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention. Au besoin, elles sont autorisées à exercer leurs compétences par la voie juridique.
3. Les représentants délégués par les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.
4. Des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

### **Art. 44 Commission professionnelle paritaire romande (CPPR)**

#### **1. Composition**

La CPPR est composée de deux représentants par canton désignés par les organisations syndicales signataires et de deux représentants par canton désignés par les organisations d'employeurs signataires.

Le président est nommé alternativement dans chacune des délégations pour une période de deux ans.

La CPPR édicte un règlement d'organisation pour son activité.

## 2. Secrétariat

Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire romande est assuré par une des parties signataires de la présente convention, désignée par la CPPR. Le secrétaire de la CPPR siège avec voix consultative.

## 3. Réunions

La CPPR se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les trente jours qui suivent la demande adressée au secrétariat de la CPPR.

La CPPR se réunit au moins une fois par année.

## 4. Compétences et tâches

La CPPR a les compétences et remplit les tâches suivantes:

- a) Elle garantit l'application uniforme de la présente convention ;
- b) Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la Commission professionnelle paritaire romande. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La Commission professionnelle paritaire romande se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord  
En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la Commission professionnelle paritaire romande, les parties soumettront leur litige au Tribunal arbitral romand dans les 30 jours, par écrit et avec motif, conformément à l'art. 45 ci-après. La décision du Tribunal arbitral romand est définitive et sans appel, sous réserve de demande en cassation ;
- c) Elle décide de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires ;
- d) Elle préavisé les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci ;
- e) Elle statue sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'article 31 de la présente convention ;
- f) Elle approuve les règlements des Commissions professionnelles paritaires cantonales ;
- g) Elle réunit les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales et les met à disposition des parties à la présente convention ;
- h) Elle édicte le règlement du fonds paritaire romand dans les douze mois suivant la signature de la présente convention. Elle gère le fonds paritaire romand et établit le budget et le compte de l'exercice annuel ;
- i) Elle définit la clé de répartition des frais à charge des fonds paritaires cantonaux pour le fonctionnement de la CPPR et du Tribunal arbitral romand ;
- j) Elle surveille les activités des groupes de gestion de la solution de branche du bois et de la plâtrerie-peinture de Suisse romande dans le cadre de la directive CFST 6508.

## 5. Financement

Les frais liés au fonctionnement de la Commission professionnelle paritaire romande sont pris en charge par les fonds paritaires cantonaux selon une clé de répartition définie par la CPPR.

## 6. Décisions

Les décisions se prennent à la majorité des voix de chacune des deux délégations patronale d'une part et syndicale d'autre part.



## **Art. 45 Tribunal arbitral romand**

### **1. Constitution**

Dans les trois mois qui suivent la signature de la présente convention, la Commission professionnelle paritaire romande met sur pied un Tribunal arbitral romand et désigne le canton où il aura son siège.

### **2. Procédure**

Le Tribunal arbitral romand applique les règles de procédure qui sont en cours dans le canton où il a son siège. Le tribunal garantit le traitement, en français ou en allemand, des litiges qui lui sont soumis. Il applique les règles du concordat sur l'arbitrage approuvé par le Conseil fédéral le 27 août 1969.

### **3. Composition**

Le Tribunal arbitral romand est composé d'un président, choisi en la personne d'un juriste et de quatre membres, dont deux proposés par les associations patronales et deux proposés par les syndicats.

En cas de désaccord quant au choix du président, celui-ci sera désigné par le président de la Cour civile du Tribunal du canton où siège le Tribunal arbitral. Lors de sa décision le Tribunal cantonal pourra prendre en considération les éventuelles propositions formulées par les parties contractantes.

Les membres du Tribunal arbitral romand sont nommés pour une période de trois ans.

Le greffier du Tribunal arbitral romand est désigné par le président dudit tribunal.

### **4. Composition restreinte**

Les parties au litige porté devant le Tribunal arbitral romand peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du seul président de cette autorité.

### **5. Rémunération**

Le président, les membres et le greffier du Tribunal arbitral romand sont rémunérés par la Commission professionnelle paritaire romande.

### **6. Traitement des litiges**

Le président réunit le Tribunal arbitral romand dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte. Le président a la charge de fournir sans délai à la Commission professionnelle paritaire concernée l'entier des sentences et des décisions du Tribunal arbitral romand entrées en force.

### **7. Compétences et tâches**

Le Tribunal arbitral romand a les compétences et assume les tâches suivantes :

- a) Il tranche lors de litiges ou divergences d'opinions entre les parties contractantes si la Commission professionnelle paritaire romande ne trouve pas de terrain d'entente ;
- b) Il statue sur les frais et dépens.

### **8. Décisions**

Les décisions du Tribunal arbitral sont définitives et exécutoires.

## **Art. 46 Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)**

### **1. Organisation**

Dans les différents cantons soumis à la présente convention, les parties contractantes désignent des Commissions professionnelles paritaires cantonales dont la composition, les tâches d'organisation et la procédure sont fixées par des règlements particuliers édictés dans chaque canton par les organisations patronales et syndicales concernées. Ces règlements sont soumis pour approbation à la Commission professionnelle paritaire romande.

### **2. Tâches**

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont notamment les suivantes :

- a) l'exécution des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention afin de veiller à son application ainsi que la prononciation des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.  
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, les CPPC condamnent les employeurs en faute à leur verser les montants dus aux travailleurs et non payés. Les CPPC bonifient leur dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés ;
- b) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention ;
- c) la prise des mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions ;
- d) l'établissement d'un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel ;
- e) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;
- f) l'administration et la gestion des contributions professionnelles au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel ;
- g) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- h) l'intervention, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs ;
- i) l'exécution des directives de la Commission professionnelle paritaire romande.

Remarque : les lettres d), e) et f) ci-dessus ne s'appliquent pas au canton de Vaud.

### **3. Financement**

Les frais liés au fonctionnement des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont pris en charge conformément aux dispositions définies dans les règlements cantonaux.

## **Art. 47 Tribunaux arbitraux cantonaux**

### **1. Organisation**

Les parties contractantes de la présente convention constituent, dans les trois mois après son entrée en vigueur, un ou deux tribunaux arbitraux sur le territoire contractuel de chaque Commission professionnelle paritaire.

### **2. Composition**

Ces tribunaux arbitraux cantonaux se composent d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul en compagnie de son greffier.

### **3. Compétence**

Toute décision d'une Commission professionnelle paritaire cantonale est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les 30 jours auprès du Tribunal arbitral cantonal.

Le Tribunal arbitral cantonal tranche les différends en cas de recours contre les décisions de la Commission professionnelle paritaire cantonale.

Il traite les plaintes de la Commission professionnelle paritaire cantonale contre les employeurs ou les travailleurs en cause.

#### **4. Procédure**

La procédure devant le Tribunal arbitral cantonal se base sur le code de procédure civile du canton au sein duquel le Tribunal arbitral local a son siège ; le siège en Suisse de l'entreprise est réputé for juridique. En cas de différend avec une entreprise ayant son siège ou un travailleur domicilié à l'étranger, le for juridique se trouve au lieu du siège de la Commission professionnelle paritaire cantonale.

#### **Art. 48 Peine conventionnelle**

Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 5'000.-- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.

Ce montant peut être porté à Fr. 20'000.-- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de fr. 20'000.-- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

#### **Art. 49 Avenants cantonaux**

Les parties contractantes règlent de manière particulière les problèmes cantonaux spécifiques.

Les dispositions normatives réglées de manière définitive par la convention collective de travail romande ne sont pas admises dans les avenants cantonaux particuliers.

|  |
|--|
| <p><b>CHAPITRE VI<br/>DISPOSITIONS FINALES</b></p> |
|--|

#### **Art. 50 Relations avec des tiers**

Les parties s'interdisent réciproquement de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs ou individuellement, soit avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tout autre accord relatif aux rapports de travail.

#### **Art. 51 Adhésion et extension du champ d'application**

1. Les parties peuvent autoriser toute association d'employeurs ou de travailleurs à adhérer à la présente convention, à condition que ces associations soient représentatives de la profession et offrent des garanties suffisantes de l'application de cette convention. L'association adhérente a proportionnellement les mêmes droits et obligations que les parties.
2. Les parties s'efforcent d'obtenir par tous les moyens à leur disposition la participation de toutes les entreprises non organisées, ainsi que de celles venant de l'extérieur et exécutant, même occasionnellement, des travaux sur le plan territorial au sens de l'article premier. Le présent alinéa vaut comme acceptation anticipée des contrats de participation.

**Art. 52 Validité**

1. La présente convention ainsi que ses annexes entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2000. Elle est valable jusqu'au 30 juin 2004.
2. Elles sont résiliées totalement ou partiellement au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant l'échéance.
3. En cas de résiliation partielle par l'une des parties, l'autre partie dispose d'un nouveau délai de résiliation de 30 jours.
4. Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.
5. Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.
6. Une adaptation des salaires, tenant compte notamment de l'indice suisse des prix à la consommation, est négociée par les parties contractantes une fois l'an, en fin d'année, pour entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Le Mont-sur-Lausanne, le 1<sup>er</sup> novembre 2000

**Fédération romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpentes,  
des fabriques de meubles et des parqueteurs (FRM)**

Le Président

Le Secrétaire

Bernard REPOND

Daniel VAUCHER

**Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP)**

Le Président

Le Secrétaire

René CORREVON

Patrick CRAUSAZ

**SIB, Syndicat Industrie et Bâtiment  
Secrétariat central**

Bernard JEANDET

Franz CAHANNES

**SYNA, Syndicat interprofessionnel  
Secrétariat central**

Guido HAGEN

Tibor MENYHART

**Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Robert SALLIN

François BARRAS

**Association fribourgeoise des maîtres plâtriers  
et peintres du canton de Fribourg**

Le Président

Le Secrétaire

Roger CASTELLA

François BARRAS

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment  
Région Fribourg**

Armand JAQUIER

José FERNANDEZ

**Syna, Syndicat interprofessionnel  
Section Fribourg**

Giuseppe DI MAURO

Bruno BOSCHUNG

**Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes**

Le Président

Le Secrétaire

Pascal SCHWAB

Claude BRUGGER

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment  
Region Jura - Neuchâtel**

Armenio CABETE

Ueli SCHAUB

**Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Jura**

Patrick LORIOL

Francis FRESARD

**Association neuchâteloise des maîtres menuisiers,  
charpentiers, ébénistes et parqueteurs**

Le Président

La Secrétaire

David WALZER

Sylvie DOUILLET

**Association neuchâteloise des techniverriers**

Le Président

La Secrétaire

Jacques KAUFMANN

Sylvie DOUILLET

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment  
Région Neuchâtel - Jura**

Adriano CRAMERI

Yves ROLLIER

**Association valaisanne des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Charles-André CLIVAZ

Marcel DELASOIE

**Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres**

Le Président

Le Secrétaire

Jacques-Roland COUDRAY

Marcel DELASOIE

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Valais**

Germain VARONE

Jean-Claude GLASSEY

**Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Valais**

Bernard TISSIERES

Daniel WASMER

**Fédération vaudoise des entrepreneurs**

Le Président

Le Secrétaire

Jean-Pierre WEIDMANN

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie et charpenterie**

Le Président

Le Secrétaire

Marcel MORAZ

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie et peinture**

Le Président

Le Secrétaire

André BUACHE

Jacques GUIGNARD

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment  
Région Vaud**

Aldo FERRARI

Raymond SIMECEK

**Syna, Syndicat interprofessionnel  
Section Vaud**

Thierry LAMBELET

Daniel HUMBERT

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND OEUVRE

## ANNEXE I

### DECLARATION DE PARTICIPATION

Valant contrat individuel de travail selon l'article 6.2 de la présente convention.

1. L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par les dispositions de la convention collective de travail romande du second oeuvre 2000-2003.
2. Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les associations contractantes pourraient apporter à cette convention.
3. Dispositions particulières : .....
4. Renseignements personnels sur le travailleur :

|                                       |                     |
|---------------------------------------|---------------------|
| <i>Nom :</i>                          | <i>Prénom :</i>     |
| <i>Adresse :.....</i><br><i>.....</i> |                     |
| <i>Date de naissance :</i>            | <i>No AVS :</i>     |
| <i>Profession :</i>                   | <i>Etat civil :</i> |
| <i>Lieu d'origine :</i>               |                     |

5. Lieu et date : ....., le.....

Signature du travailleur :

Timbre et signature de l'employeur :

.....

.....

Cette déclaration doit être remplie en trois exemplaires. Le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au travailleur et le troisième à la Commission professionnelle paritaire cantonale. Des formules ad hoc peuvent être obtenues auprès des secrétariats des Commissions professionnelles paritaires cantonales.



# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## ANNEXE N°II du 1er juillet 2001

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du second œuvre (ci-après CCT) et les signataires des conventions d'adhésion, en application des articles 16 et 52 de la CCT, conviennent de ce qui suit :

### Article premier Salaires de base – principe

Les salaires horaires de base fixés aux articles 3 et 5 sont des salaires horaires minimums à l'exception de ceux des cantons du Jura / Jura bernois et de Vaud ; dans ces cantons, les salaires de base fixés aux articles 3 et 5 sont des salaires moyens.

### Art. 2 Salaires effectifs 2001

Tous les salaires effectifs sont augmentés de Fr. 1200.- pour l'année 2001 (12 mois). Cette augmentation est due au prorata de la durée d'emploi dans l'année et doit être versée jusqu'au 31 décembre 2001 ou au plus tard à la fin des rapports de travail après déduction des augmentations de salaire déjà accordées en 2001.

Le 13<sup>ème</sup> salaire au sens de l'article 17 de la CCT est dû en sus.

### Art. 3 Salaires de base 2001

Les salaires horaires de base suivants (en francs suisses) sont valables dès le 1<sup>er</sup> juillet 2001 :

#### NEUCHÂTEL (salaires minimums)

| <b>2001</b>  | <b>Menuisier,<br/>ébéniste,<br/>charpentier,<br/>parqueteur et<br/>techniverrier</b> |
|--|--|
| <b>Classe CE</b><br>A +10 %  | <b>Fr. 28.00</b>   |
| <b>Classe A</b>  | <b>Fr. 25.45</b>   |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./ 10 %                  | <b>Fr. 22.90</b>   |
| 2 <sup>ème</sup> année après<br>apprentissage ./ 5 %                   | <b>Fr. 24.20</b>   |
| <b>Classe B</b>  | <b>Fr. 23.90</b>   |
| <b>Classe C</b> (après 3 ans de travail<br>dans la branche ⇒ Classe B) | <b>Fr. 22.90</b>   |

Remarque :

**Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années

**JURA /JURA BERNOIS (salaires moyens)****2001**Menuisier,  
ébéniste,  
charpentier

|                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| <b>Classe CE</b><br>A +10 % | <b>Fr. 27.45</b> |
|-----------------------------|------------------|

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>Classe A</b>  | <b>Fr. 24.95</b> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <b>Fr. 22.45</b> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <b>Fr. 23.70</b> |

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| <b>Classe B</b> | <b>Fr. 22.55</b> |
|-----------------|------------------|

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| <b>Classe C</b> | <b>Fr. 21.95</b> |
|-----------------|------------------|

Remarque :

**Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire moyen pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années

**FRIBOURG (salaires minimums)****2001**Menuisier,  
ébéniste,  
charpentier

Peintre

Plâtrier

|                             |                  |                  |                 |
|-----------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| <b>Classe CE</b><br>A +10 % | <b>Fr. 27.15</b> | <b>Fr. 27.50</b> | <b>Fr.28.40</b> |
|-----------------------------|------------------|------------------|-----------------|

|  |                  |                  |                  |
|--|------------------|------------------|------------------|
| <b>Classe A</b>  | <b>Fr. 24.70</b> | <b>Fr. 25.00</b> | <b>Fr. 25.80</b> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <b>Fr. 22.25</b> | <b>Fr. 22.50</b> | <b>Fr. 23.20</b> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <b>Fr. 23.45</b> | <b>Fr. 23.75</b> | <b>Fr. 24.50</b> |

|                 |                  |                  |                  |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Classe B</b> | <b>Fr. 22.60</b> | <b>Fr. 23.25</b> | <b>Fr. 23.50</b> |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|

|  |                  |  |                  |
|--|------------------|--|------------------|
| <b>Classe C</b>  | <b>Fr. 22.30</b> |  |                  |
| 1 <sup>ère</sup> année   |                  | <b>Fr. 21.20</b>                       | <b>Fr. 21.70</b> |
| 2 <sup>ème</sup> année   |                  | <b>Fr. 22.20</b>                       | <b>Fr. 22.70</b> |
| 3 <sup>ème</sup> année   |                  | <b>Fr. 22.70</b>                       | <b>Fr. 23.20</b> |
| 4 <sup>ème</sup> année<br>(après 3 ans de travail dans la<br>branche ⇒ Classe B) |                  | <b>Passage automatique en Classe B</b> |                  |

Remarque : **Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

## VALAIS (salaires minimums)

| 2001   | Menuisier,<br>ébéniste,<br>charpentier,<br>parqueteur,<br>vitrier | Peintre          | Plâtrier-peintre | Plâtrier             |
|--|---|------------------|------------------|----------------------|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %                                       | <i>Fr. 27.60</i> | <i>Fr. 27.85</i> | <i>Fr. 28.40</i>     |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 25.10</i>  | <i>Fr. 25.30</i> | <i>Fr. 25.80</i> | <i>Fr. 26.30</i>     |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 %                 | <i>Fr. 22.60</i>  | <i>Fr. 22.75</i> | <i>Fr. 23.20</i> | <i>Fr. 23.65</i>     |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %                  | <i>Fr. 23.85</i>  | <i>Fr. 24.05</i> | <i>Fr. 24.50</i> | <i>Fr. 25.00</i>     |
| <b>Classe B</b>  | <i>Fr. 22.90</i>  | <i>Fr. 23.80</i> | <i>Fr. 24.05</i> | <i>Fr. 24.20</i>     |
| <b>Classe C</b> (après 5 ans de travail<br>dans la branche ⇒ Classe B) | <i>Fr. 21.20</i>  | <i>Fr. 21.20</i> | <i>Fr. 21.20</i> | <i>Fr. Fr. 21.20</i> |

Remarque : **Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

## VAUD (salaires moyens)

| 2001   | Menuisier,<br>ébéniste,<br>charpentier | Peintre          | Plâtrier         |
|--|--|------------------|------------------|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %            | <i>Fr. 29.20</i> | <i>Fr. 29.30</i> |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 26.55</i>                       | <i>Fr. 26.65</i> | <i>Fr. 27.30</i> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <i>Fr. 23.90</i>                       | <i>Fr. 24.00</i> | <i>Fr. 24.55</i> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <i>Fr. 25.20</i>                       | <i>Fr. 25.30</i> | <i>Fr. 25.95</i> |
| <b>Classe B</b>  | <i>Fr. 25.45</i>                       | <i>Fr. 25.40</i> | <i>Fr. 26.05</i> |
| <b>Classe C</b>  | <i>Fr. 23.55</i>                       | <i>Fr. 23.45</i> | <i>Fr. 23.45</i> |

| 2001  | Carrelages et revêtements   | Asphaltage, étanchéité et travaux spéciaux en résine | Vitrierie et miroiterie  | Parqueterie et revêtement de sols |
|---|-----------------------------|--|--|-----------------------------------|
|   | <b>Classe CE</b><br>A +10 % | <i>Fr. 29.85</i>                                     | <i>Fr. 29.85</i>   | <i>Fr. 29.60</i>                  |
| <b>Classe A</b>   | <i>Fr. 27.15</i>            | <i>Fr. 27.15</i>                                     | <i>Biseuteur<br/>Fr. 26.90<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 26.50</i> | <i>Fr. 27.15</i>                  |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 %  | <i>Fr. 24.45</i>            | <i>Fr. 24.45</i>                                     | <i>Biseuteur<br/>Fr. 24.20<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 23.85</i> | <i>Fr. 24.45</i>                  |
| - 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 % | <i>Fr. 25.80</i>            | <i>Fr. 25.80</i>                                     | <i>Biseuteur<br/>Fr. 25.55<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 25.20</i> | <i>Fr. 25.80</i>                  |
| <b>Classe B</b>   | ---                         | <i>Fr. 25.75</i>                                     | <i>Fr. 25.50</i>   | <i>Fr. 25.60</i>                  |
| <b>Classe C</b>   | <i>Fr. 23.30</i>            | <i>Fr.23.30</i>                                      | <i>Fr. 23.55</i>   | <i>Fr. 23.45</i>                  |

Remarque : **Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire moyen pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC, et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

**Art. 4 Salaires effectifs 2002**

Les salaires effectifs de tous les travailleurs sont augmentés de Fr. 0.75/h. au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**Art. 5 Salaires de base 2002**

Les salaires horaires de base suivants, en francs suisses, sont valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

**NEUCHÂTEL (salaires minimums)**

|  |  |
|--|--|
| <b>2002</b>  | <b>Menuisier,<br/>ébéniste,<br/>charpentier,<br/>parqueteur et<br/>techniverrier</b> |
| <b>Classe CE</b><br>A +10 %  | <b>Fr. 28.95</b>   |
| <b>Classe A</b>  | <b>Fr. 26.30</b>   |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 %                 | <b>Fr. 23.65</b>   |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %                  | <b>Fr. 25.00</b>   |
| <b>Classe B</b>  | <b>Fr. 24.75</b>   |
| <b>Classe C</b> (après 3 ans de travail<br>dans la branche ⇒ Classe B) | <b>Fr. 23.75</b>   |

Remarque :

**Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

**JURA /JURA BERNOIS (salaires moyens)**

|  |   |
|--|---|
| <b>2002</b>  | <b>Menuisier,<br/>ébéniste,<br/>charpentier</b> |
| <b>Classe CE</b><br>A +10 %                            | <b>Fr. 28.25</b>                                |
| <b>Classe A</b>  | <b>Fr. 25.70</b>                                |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <b>Fr. 23.15</b>                                |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <b>Fr. 24.40</b>                                |
| <b>Classe B</b>  | <b>Fr. 23.30</b>                                |
| <b>Classe C</b>  | <b>Fr. 22.70</b>                                |

Remarque :

**Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire moyen pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

**FRIBOURG (salaires minimums)**

| 2002   | Menuisier,<br>ébéniste,<br>charpentier | Peintre                                    | Plâtrier         |
|--|--|--|------------------|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %            | <i>Fr. 28.00</i>                           | <i>Fr. 28.35</i> |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 25.45</i>                       | <i>Fr. 25.75</i>                           | <i>Fr. 26.55</i> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 %                           | <i>Fr. 22.90</i>                       | <i>Fr. 23.20</i>                           | <i>Fr. 23.90</i> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %                            | <i>Fr. 24.20</i>                       | <i>Fr. 24.45</i>                           | <i>Fr. 25.20</i> |
| <b>Classe B</b>  | <i>Fr. 23.35</i>                       | <i>Fr. 24.00</i>                           | <i>Fr. 24.25</i> |
| <b>Classe C</b>  | <i>Fr. 23.05</i>                       |  |                  |
| 1 <sup>ère</sup> année   |  | <i>Fr. 21.95</i>                           | <i>Fr. 22.45</i> |
| 2 <sup>ème</sup> année   |  | <i>Fr. 22.95</i>                           | <i>Fr. 23.45</i> |
| 3 <sup>ème</sup> année   |  | <i>Fr. 23.45</i>                           | <i>Fr. 23.95</i> |
| 4 <sup>ème</sup> année<br>(après 3 ans de travail dans la<br>branche ⇒ Classe B) |  | <b>Passage automatique<br/>en Classe B</b> |                  |

Remarque :

**Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention du CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

**VALAIS (salaires minimums)**

| 2002   | Menuisier,<br>ébéniste,<br>charpentier,<br>parqueteur, vitrier | Peintre          | Plâtrier-<br>peintre | Plâtrier         |
|--|--|------------------|----------------------|------------------|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %                                    | <i>Fr. 28.45</i> | <i>Fr. 28.65</i>     | <i>Fr. 29.20</i> |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 25.85</i>   | <i>Fr. 26.05</i> | <i>Fr. 26.55</i>     | <i>Fr. 27.05</i> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 %                 | <i>Fr. 23.25</i>   | <i>Fr. 23.45</i> | <i>Fr. 23.90</i>     | <i>Fr. 24.35</i> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %                  | <i>Fr. 24.55</i>   | <i>Fr. 24.75</i> | <i>Fr. 25.20</i>     | <i>Fr. 25.70</i> |
| <b>Classe B</b>  | <i>Fr. 23.65</i>   | <i>Fr. 24.55</i> | <i>Fr. 24.80</i>     | <i>Fr. 24.95</i> |
| <b>Classe C</b> (après 5 ans de travail dans<br>la branche ⇒ Classe B) | <i>Fr. 21.95</i>   | <i>Fr. 21.95</i> | <i>Fr. 21.95</i>     | <i>Fr. 21.95</i> |

Remarque : **Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire minimum pendant la première année de service qui suit l'obtention d'un CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

**VAUD (salaires moyens)**

| <b>2002</b>  | <b>Menuisier,<br/>ébéniste,<br/>charpentier</b> | <b>Peintre</b>   | <b>Plâtrier</b>  |
|--|---|------------------|------------------|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %                     | <i>Fr. 30.05</i> | <i>Fr. 30.15</i> |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 27.30</i>                                | <i>Fr. 27.40</i> | <i>Fr. 28.05</i> |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <i>Fr. 24.55</i>                                | <i>Fr. 24.65</i> | <i>Fr. 25.25</i> |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <i>Fr. 25.95</i>                                | <i>Fr. 26.05</i> | <i>Fr. 26.65</i> |
| <b>Classe B</b>  | <i>Fr. 26.20</i>                                | <i>Fr. 26.15</i> | <i>Fr. 26.80</i> |
| <b>Classe C</b>  | <i>Fr. 24.30</i>                                | <i>Fr. 24.20</i> | <i>Fr. 24.20</i> |

| <b>2002</b>  | <b>Carrelages<br/>et<br/>revêtements</b> | <b>Asphaltage,<br/>étanchéité et<br/>travaux spéciaux<br/>en résine</b> | <b>Vitrierie<br/>et<br/>miroiterie</b>                            | <b>Parqueterie<br/>et<br/>revêtement<br/>de sols</b> |
|--|--|---|---|--|
|  | <b>Classe CE</b><br>A +10 %              | <i>Fr. 30.70</i>  | <i>Fr. 30.70</i>  | <i>Fr. 30.40</i>                                     |
| <b>Classe A</b>  | <i>Fr. 27.90</i>                         | <i>Fr. 27.90</i>  | <i>Biseauteur<br/>Fr. 27.65<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 27.25</i> | <i>Fr. 27.90</i>                                     |
| 1 <sup>ère</sup> année après apprentissage<br>./. 10 % | <i>Fr. 24.45</i>                         | <i>Fr. 24.45</i>  | <i>Biseauteur<br/>Fr. 24.90<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 24.55</i> | <i>Fr. 25.10</i>                                     |
| 2 <sup>ème</sup> année après apprentissage<br>./. 5 %  | <i>Fr. 25.80</i>                         | <i>Fr. 25.80</i>  | <i>Biseauteur<br/>Fr. 26.25<br/>Vitrier-encadr.<br/>Fr. 25.90</i> | <i>Fr. 26.50</i>                                     |
| <b>Classe B</b>  | ---                                      | <i>Fr. 26.50</i>  | <i>Fr. 26.25</i>  | <i>Fr. 26.35</i>                                     |
| <b>Classe C</b>  | <i>Fr. 24.05</i>                         | <i>Fr.24.05</i>   | <i>Fr. 24.30</i>  | <i>Fr. 24.20</i>                                     |

Remarque : **Pour la classe de salaire A** et dans le but de favoriser l'embauche des jeunes professionnels, les salaires peuvent être inférieurs de 10 % au salaire moyen pendant la première année de service qui suit l'obtention d'un CFC et de 5 % au cours de la deuxième année, ceci à la condition que l'entreprise concernée forme un ou des apprentis ou ait formé au moins un apprenti dans les deux dernières années.

## **Art. 6 Référence à l'indice suisse des prix à la consommation**

1. Par le présent accord, les parties admettent que l'indice de référence est fixé à 103.0.
2. Si l'indice devait dépasser 103.0 à fin décembre 2001, les salaires 2002 feront l'objet d'une nouvelle négociation pour la part dépassant l'indice de référence admis.

## **Art. 7 Validité**

La présente annexe annule et remplace celle du 1<sup>er</sup> novembre 2001.

Le Mont sur Lausanne et Tolochenaz, le 1<sup>er</sup> juillet 2001

### **Fédération romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpentes, des fabriques de meubles et des parqueteurs (FRM)**

Le Président

Le Secrétaire

Bernard REPOND

Daniel VAUCHER

### **Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP)**

Le Président

Le Secrétaire

Jacques Roland COUDRAY

Patrick CRAUSAZ

### **SIB, Syndicat Industrie et Bâtiment Secrétariat central**

Bernard JEANDET

Franz CAHANNES

### **SYNA, Syndicat interprofessionnel Secrétariat central**

Werner RINDLISBACHER

Tibor MENYHART



**Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Jacques VIAL

François BARRAS

**Association fribourgeoise des maîtres plâtriers  
et peintres du canton de Fribourg**

Le Président

Le Secrétaire

Roger CASTELLA

François BARRAS

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment  
Région Fribourg**

Armand JAQUIER

José FERNANDEZ

**Syna, Syndicat interprofessionnel  
Section Fribourg**

Giuseppe DI MAURO

Bruno BOSCHUNG

**Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes**

Le Président

Le Secrétaire

Pascal SCHWAB

Claude BRUGGER

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Region Jura - Neuchâtel**

Armenio CABETE

Ueli SCHAUB

**Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Jura**

François-Xavier MIGY

Francis FRESARD

**Association neuchâteloise des maîtres menuisiers,  
charpentiers, ébénistes et parqueteurs**

Le Président

La Secrétaire

David WALZER

Sylvie DOUILLET

**Association neuchâteloise des techniverriers**

Le Président

La Secrétaire

Jacques KAUFMANN

Sylvie DOUILLET

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Neuchâtel - Jura**

Achille RENAUD

Yves ROLLIER

**Association valaisanne des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Charles-André CLIVAZ

Marcel DELASOIE

**Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres**

Le Président

Le Secrétaire

Jacques-Roland COUDRAY

Marcel DELASOIE

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Valais**

Germain VARONE

Jean-Claude GLASSEY

**Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Valais**

Bernard TISSIERES

Daniel WASMER

**Fédération vaudoise des entrepreneurs**

Le Président

Le Secrétaire

Jean-Pierre WEIDMANN

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de menuiserie,  
ébénisterie et charpenterie**

Le Président

Le Secrétaire

Marcel MORAZ

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie et peinture**

Le Président

Le Secrétaire

André BUACHE

Jacques GUIGNARD

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Vaud**

Aldo FERRARI

Raymond SIMECEK

**Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Vaud**

Thierry LAMBELET

Daniel HUMBERT

**Groupe vaudois des entreprises de parqueterie (pose de parquets)  
et revêtements de sols**

Le Président

Le Secrétaire :

C.-B. TISCH

J. GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de carrelages et revêtements**

Le Président

Le Secrétaire :

G. CAPRI

J. GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de travaux spéciaux en résine**

Le Président

Le Secrétaire :

W. HENCHOZ

J. GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises d'asphaltage et d'étanchéité**

Le Président

Le Secrétaire :

S. MEDANA

J. GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de l'industrie du verre**

Le Président

Le Secrétaire :

G. DEMENGA

J. GUIGNARD



# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## ANNEXE N°IV

### ASSURANCE CONCERNANT LA PERTE DE GAIN RESULTANT DE LA MALADIE OU DE LA MATERNITE

#### Article premier Participation du travailleur

Les travailleurs participent au paiement de la prime pour la couverture de l'assurance perte de gain maladie et maternité, au sens de l'article 33 et ses annexes de la présente CCT.

#### Art. 2 Montant de la participation

La participation est définie ci-dessous en partie du taux de primes applicables à l'entreprise ou en % du salaire AVS.

##### **Fribourg**

1/3

##### **Jura / Jura bernois**

1/2 (Cette participation ne peut dépasser 2.75% du salaire, y compris la moitié de la prime de base (LAMal)).

##### **Neuchâtel**

1/7 (Cette participation s'entend sur un taux maximum de prime de 3.5%).

##### **Vaud**

1.2 %

##### **Valais**

0.2 %

#### Art. 3 Négociation des taux de participation

Chacune des parties signataires peut renégocier à tout moment la participation à la perte de gain maladie.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## ANNEXE N°V

### DISPOSITIONS D'APPLICATION RELATIVES A L'ASSURANCE DE L'INDEMNITE JOURNALIERE EN CAS DE MALADIE ET DE MATERNITE DANS LE CANTON DE VAUD

#### 1. Salaire assuré

Le salaire assuré est égal au salaire déterminant de l'AVS/AI/APG, comprenant par conséquent les vacances et le 13<sup>ème</sup> salaire.

#### 2. Calcul de l'indemnité journalière versée par la caisse

- a) pour les travailleurs payés à l'heure :  
salaire horaire de base + 13<sup>ème</sup> salaire x horaire hebdomadaire conventionnel x 52 semaines, divisé par 365 jours, ramené à 80 % ;
- b) pour les travailleurs payés au mois (y compris ceux qui reçoivent un salaire mensuel constant) :  
salaire mensuel x 13 mois divisé par 365 jours, ramené à 80 %.

#### 3. Jours de carence

Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le différé choisi par l'entreprise. Ces deux jours de carence se calculent pour chaque cas de maladie. Ils ne sont pas observés lorsque, dans une période de 60 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

#### 4. Indemnité journalière différée

L'entreprise peut conclure une assurance collective avec les différés suivants :

- a) délai d'attente de 14 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 15<sup>ème</sup> jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 3<sup>ème</sup> au 14<sup>ème</sup> jour (sans les samedis et les dimanches) ;
- b) délai d'attente de 30 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 31<sup>ème</sup> jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 3<sup>ème</sup> au 30<sup>ème</sup> jour (sans les samedis et les dimanches).

Le délai d'attente différé à 14 ou à 30 jours ne se calcule qu'une fois par année civile (et non pour chaque cas de maladie) et qu'une fois pour un cas de maladie (cas de longue durée).

L'obligation de l'employeur de verser le salaire durant le délai d'attente différé (du 3<sup>ème</sup> jour au 14<sup>ème</sup> jour ou du 3<sup>ème</sup> jour au 30<sup>ème</sup> jour) représente un salaire soumis à cotisations sociales : dès lors, le paiement de ce différé s'entend à 100 %, comme si l'horaire avait été normal, avec les déductions sociales habituelles. Pour le calcul du salaire du travailleur au bénéfice du salaire mensuel constant, se référer aux circulaires d'information ad'hoc de la FVE.

## **5. Début de l'assurance**

La couverture d'assurance est acquise après un mois d'occupation dans l'entreprise. En cas d'incapacité de travail durant ce premier mois, l'employeur est astreint au paiement du salaire selon les normes du CO.

## **6. Incapacité de travail**

Dès que l'incapacité de travail dépasse deux jours, le travailleur présentera un certificat médical que l'employeur transmettra à l'assureur maladie.

## **7. Versement des prestations**

En règle générale, l'assureur maladie verse les prestations à l'employeur. Il s'agit d'une obligation dans le cas des travailleurs soumis à l'impôt à la source.

En cas de conflit et/ou de rupture du contrat de travail, les indemnités seront, sur demande, versées directement au salarié.

## **8. Réserves**

Sous réserve de l'article 5 ci-dessus, le travailleur est assuré dès le début des rapports de travail. Il n'y a ni réserve, ni visite médicale ; l'incapacité de travail consécutive à une affection antérieure à l'admission n'autorise aucune réduction du droit aux prestations.

## **9. Passage en assurance individuelle**

Le travailleur assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance ou dans l'assurance individuelle de l'assureur gérant l'assurance collective de l'entreprise. Un exemplaire des conditions d'assurance doit être remis au travailleur. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective.

Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle.

Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective (nouvel employeur ou changement d'assureur par l'entreprise), une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés.

## **10. Paiement des primes en cas de maladie**

Les indemnités journalières représentent des prestations de tiers non soumises aux cotisations sociales. La part de la prime à charge de l'assuré pour l'assurance d'indemnité journalière n'est pas déduite des prestations.

## **11. Risques exclus**

Le risque accident est exclu, étant du ressort de l'assurance LAA.

Sous réserve de l'article 8 ci-dessus, les incapacités de travail survenant à l'étranger ne sont pas assurées.

Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir un droit aux prestations qu'au moment de son retour en Suisse.



## **12. Extinction de l'assurance**

L'affiliation à l'assurance prend fin :

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées, sous réserve des dispositions relatives au passage dans l'assurance individuelle ;
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé ;
- d) en cas de décès de l'assuré ;
- e) en cas de retard de plus de deux mois dans le paiement des primes.

## **13. Travailleurs étrangers**

Les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis valable ne perçoivent plus de prestations lors du départ de la Suisse, excepté en cas de séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans un établissement de soins, sous présentation de l'autorisation de la police des étrangers.

## **14. Dispositions finales**

Les commissions professionnelles paritaires sont compétentes pour préciser la volonté des parties signataires et pour contrôler les conditions d'assurance collective des entreprises.

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance et les règlements de l'assureur sont applicables, pour autant qu'ils ne dérogent pas à la présente convention collective et aux dispositions de la LAMal.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU SECOND ŒUVRE

## ANNEXE N°VI

### CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXECUTION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

En vertu de l'article 39 de la convention collective de travail romande du second œuvre, la contribution patronale est définie ci-dessous :

#### FRIBOURG

Fr. 50.— par entreprise ainsi que 3 o/oo de la masse salariale AVS.

#### JURA / JURA BERNOIS

Pour les entrepreneurs sans travailleur : Fr. 250.— par année.

Pour les entrepreneurs qui emploient des travailleurs : 0,5 % de l'ensemble des salaires bruts selon décompte AVS.

#### NEUCHATEL

1 % de la masse salariale AVS des travailleurs et apprentis.

#### VALAIS

Pour les entreprises du bois :

Fr. 100.— par entreprise ainsi que 3 o/oo de la masse salariale AVS.

Pour les entreprises de la plâtrerie et peinture :

Fr. 200.— par entreprise ainsi que 2 o/oo de la masse salariale AVS.

#### VAUD

Dans le canton de Vaud, l'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction du 2 décembre 1999 et aux règlements de la contribution de solidarité professionnelle qui en découlent.