Convention collective de travail

pour l'industrie suisse des produits en béton

Nouvelle édition 2009

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

UFPB Union des Fabricants de Produits
En Béton de Suisse Romande

UNIA
Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

syna

Table des matières

	Art.	Page
Champ d'application	1	4
Durée du travail	2	5
Heures de travail supplémentaires	3	5
Salaire	4	6
Salaires minimums	4 A	6
13^{e} salaire	4 B	6
Travail en équipes	4 C	6
Allocations pour enfants	4 D	6
Vacances	5	6
Jours fériés	6	7
Indemnités pour absences	7	7
Indemnités pour service militaire	8	7
Assurance-accidents	9	8
Indemnité journalière en cas de maladie	10	8
Engagement et licenciement	11	8
Versement du salaire en cas de décès du/de la travailleur/e	12	9
Règlement d'entreprise	13	9
Communauté contractuelle	14	9
Contribution professionnelle	15	9
Paix du travail	16	9
Droit d'association	17	10
Commission d'entreprise	18	10
Publication	19	10
Commission professionnelle paritaire	20	10
Peines conventionnelles	21	11
Procédure en cas de différends	22	12
Exécution et respect des obligations contractuelles…	23	12
Durée de la convention	24	12

La présente nouvelle édition de la CCT 1997 comprend toutes les modifications contractuelles jusqu'à décembre 2008, lesquelles ont été consignées dans des procès-verbaux séparés, signés par toutes les parties.

Les adaptations du texte ont été effectuées sur la base des nouvelles dispositions légales et compte tenu de l'obtention de la déclaration d'obligation générale.
Parallèlement, les mutations intervenues entretemps dans les organisations syndicales et patronales ont été prises en considération dans la nouvelle édition:

SwissBeton, Berne
Association pour l'industrie suisse des produits en béton et éléments préfabriqués

UFPB, Lausanne
Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande

UNIA le syndicat interprofessionnel, Berne

SYNA le syndicat interprofessionnel, Zurich

A partir du 1er août 2003, les dispositions signalées latéralement ont été déclarées obligatoires par le Conseil Fédéral, selon le champ d'application.

Décision du Conseil Fédéral du 10 juillet 2003 et du 18 août 2006, du 30 juin 2008 et du 13 juin 2009.

Convention collective de travail
pour l'industrie suisse des produits en béton

Désireuses de chercher, par des discussions communes et une compréhension mutuelle, à résoudre les problèmes touchant aux relations entre employeurs et travailleurs/ses, et à protéger et consolider ainsi le domaine économique qui est le leur, tout en veillant aux intérêts de tous ceux qui appartiennent à cette profession, les deux associations patronales suivantes

SwissBeton Association pour les produits en béton suisses
UFPB Union des fabricants de produits en béton de Suisse romande, Lausanne

pour elles-mêmes et les fabricants de produits en béton qui leur sont affiliés, d'une part, et les deux syndicats de travailleurs/ses ci-après

UNIA Le syndicat interprofessionnel, Berne
SYNA Le syndicat interprofessionnel, Zurich

pour eux-mêmes et pour tous les membres qui leur sont affiliés, d'autre part, ont conclu la convention suivante:

Art. 1 Champ d'application

1 La présente convention règle les conditions de travail et les normes concernant les salaires minimaux dans toutes les entreprises qui fabriquent des produits en béton et des éléments préfabriqués en béton, liés avec du ciment ou avec des matières synthétiques. Le contrat est à appliquer à tous les rapports de travail existants et futurs, cela indépendamment du monde de rémunération.

2 Ne sont pas soumis à la présente convention les travailleurs/ses qui exercent des fonctions dirigeantes, ainsi que le personnel commercial et technique.

3 Pour les apprentis/ties constructeurs/trices d'éléments préfabriqués, la CCT réglemente les vacances (art. 5), le 13^{e} salaire (art. 4 B) ainsi que les contributions professionnelles (art. 15).

Art. 2 Durée du travail

1 La durée normale de travail s'élève à 42 heures par semaine. Le plan de travail en équipes approuvé par les pouvoirs publics s'applique au personnel travaillant en équipes.

2 La répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine est fixée par l'employeur après consultation de la commission d'entreprise.
La direction de l'entreprise est autorisée à répartir la durée de travail sur toute l'année, à condition de ne pas dépasser 42 heures par semaine en moyenne.

3 Si l'entreprise doit restreindre ses activités ou si ses affaires vont mal, la durée de travail est répartie en fonction de ses besoins et de façon à ce que les travailleurs/ses puissent bénéficier des prestations de l'assurance-chômage. De telles réductions de la durée normale de travail sont convenues entre l'entreprise et les parties contractantes concernées. Les détails sont fixés dans un accord particulier.

4 Si le travail est interrompu pour une période relativement courte suite à une panne ou pour un autre motif, ou si des jours de congé sont alloués au/à la travailleur/se à sa demande, l'employeur peut, conformément à la loi sur le travail, ordonner la compensation des heures de travail perdues en dérogation à la durée maximum de travail hebdomadaire, mais dans les limites d'une période de 12 semaines.

5 La compensation individuelle ne doit pas dépasser deux heures par jour et par travailleur/se, heures supplémentaires incluses, à l'exception des jours ou demi-jours fériés.

6 En général, le samedi est libre.

7 Les jours de congé ne peuvent être utilisés dans un but lucratif qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 3 Heures de travail supplémentaires

1 Sont considérées comme heures de travail supplémentaires celles qui excèdent la durée normale de travail hebdomadaire. Leur compensation est effectuée les plus rapidement possible.

2 L'employeur, en accord avec la commission d'entreprise, établit un plan de travail à intervalles réguliers et informe les travailleurs/ses si une compensation n'est pas envisageable dans l'espace d'une année, à partir des heures supplémentaires accomplies.

3 Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées dans l'espace d'une année, elles sont payées sans supplément.
Les heures supplémentaires ordonnées sont dédommagées avec un supplément de 25 pourcent en espèces ou sous forme de temps libre. Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées dans l'intervalle d'une année, la compensation ou le paiement ultérieur s'effectue avec un supplément de 25 %.
En règle générale, le samedi n'est pas un jour de travail. Un travail exceptionnel du samedi est indemnisé avec un supplément de 25 % (espèces ou temps libre), pour autant que cinq jours aient été travaillés durant la même semaine. Les suppléments pour samedis et suppléments pour heures supplémentaires ne sont pas cumulés.

4 Font exception les dispositions réglant l'indemnisation du travail en équipes.

5 Le/la travailleur/se qui doit travailler pendant un jour férié payé a droit à son salaire plus le supplément convenu. Ce jour férié doit être compensé un autre jour par du temps libre ou indemnisé comme tel.

Art. 4 Salaire
Les travailleurs/ses reçoivent un salaire mensuel calculé sur la base de 182,5 heures par mois.

Les parties se rencontrent annuellement en vue de négocier les salaires et s'engagent à fournir un résultat à ces tractations, sans avoir recours au tribunal arbitral. Si, jusqu'au 31 janvier, aucun arrangement n'est obtenu, le contrat, en sa totalité, est considéré comme dénoncé.

A. Salaires minimums
Les salaires minimums convenus s'élèvent à:
Pour les travailleurs/ses de plus de 19 ans exerçant une activité à plein temps:

- Travailleurs/ses non qualifié(e)s	Fr. 3'900 *
- Travailleurs/ses semi-qualifié(e)s	Fr. 4'000
- Travailleurs/ses spécialisés(e)s: salaires en usage dans la localité ou dans la branche, mais au minimum	Fr. 4'300

*Lors d'un nouvel engagement, le salaire de la première année de service peut être inférieur de Fr. 200.-

Les adaptations de salaire convenues contractuellement et valables dès le 1.1.2002 sont consignées en annexe.

B. 13e salaire
1 Les travailleurs/ses ont droit à la fin de l'année civile à un 13e salaire correspondant à 8,33 % du salaire touché durant l'année concernée (sans les allocations ni les gains pour heures de travail supplémentaires). Ce 13e salaire doit faire partie du salaire couvert par l'assurance indemnités journalières.

2 L'employeur a le droit d'ajouter des gratifications ou autres rétributions supplémentaires de fin d'année au 13e salaire.

3 Les apprentis ont également droit à un 13e salaire.

C. Travail en équipes
Le supplément est fixé à Fr. 1.20 par heure pour le travail en deux équipes.

D. Allocations pour enfants
Les employeurs s'engagent à verser à tous les travailleurs/ses l'allocation pour enfants, au moins dans la mesure de la législation fédérale qui s'applique à l'employeur et au/à la travailleur/se.

Art. 5 Vacances
1 Droit:

À partir de la 1ère année de service	25,0 jours
Après 15 ans de service dans l'entreprise	27,5 jours
À partir de 50 ans révolus	30,0 jours
jusqu'à 20 ans révolus	30,0 jours

(s'applique également aux apprentis)

2 Le droit aux vacances se calcule par année civile au pro rata temporis.

3 Si l'absence pour cause de maladie ou d'accident sans faute du/de la travailleur/se, ou l'absence pour l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une charge publique, ne dure pas plus d'un mois, les vacances ne sont pas réduites. Le service militaire suisse d'une durée d'un mois au maximum n'est pas retenu dans les motifs de réduction. Si un/e

travailleur/se résilie son contrat de travail ou est licencié/e pour des motifs importants selon l'art. 337 CO, après avoir pris ses vacances pour l'année courante, il/elle se voit déduire, au moment de son départ, l'indemnité de vacances touchée en trop.

4 L'employeur fixe la date et la répartition des vacances en tenant compte, dans la mesure du possible, des voeux légitimes des travailleurs/ses.

5 Les vacances ne doivent pas être utilisées à des fins lucratives.

Art. 6 Jours fériés

Tous/tes les travailleurs/ses ont droit à 9 jours fériés légaux ou locaux usuels au maximum, pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables. Si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, aucun décommagement ne peut être exigé. L'horaire de travail établi par l'entreprise fait foi.

Art. 7 Indemnités pour absences

1 Les absences sont payées aux travailleurs/ses (sans déduction sur le salaire mensuel), sauf si l'employeur verse déjà des prestations de valeur au moins égale, pour les cas suivants:

- En cas de décès du conjoint (ou de la personne avec laquelle il/elle vit maritalement depuis une certaine durée), du père ou de la mère, ou d'une propre enfant	3 jours
- Lors de la naissance de son propre enfant, de le mariage du collaboration,en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des grands-parents, des beaux-parents	1 jour
- En cas d'inspection de l'équipement ou de l'armement militaire, y compris la protection civile	½ jour
- En cas de changement de domicile	1 jour

2 Si la participation nécessite plus d'½ jour, l'absence nécessaire sera bonifiée jusqu'à un jour au maximum.

3 Pour toute autre courte absence indispensable (pour l'exercice d'une fonction publique, l'accomplissement d'une obligation légale), l'absence nécessaire sera bonifiée pour autant qu'elle ait été annoncée au préalable et justifiée.

4 L'art. 324a du CO s'applique aux absences indispensables du/de travailleur/se nécessitées par l'exercice d'une fonction publique. Si l'accomplissement d'une charge publique engage le/la travailleur/se pendant les heures de travail, l'employeur et le/la travailleur/se conviennent de cas en cas de l'indemnité prévue à l'art. 234a du CO.

Art. 8 Indemnités pour service militaire

1 Le/la travailleur/se a droit aux indemnités suivantes, calculées sur le salaire, pour les jours de travail manqués pendant le service militaire suisse obligatoire ou un service équivalent (protection civile):

École de recrues	100 %
Autre service militaire jusqu'à 4 semaines /année	100 %
Service militaire entre 5 et 21 semaines /année	80 %

2 Cette indemnité n'est due que si le contrat de travail dure depuis plus de six mois et si le/la travailleur/se ne le résilie pas lors de la reprise du travail. S'il/si elle résilie son contrat dans ce délai, il/elle n'a droit qu'aux prestations selon le code des obligations.

Art. 9 Assurance-accidents

1 Les travailleurs/ses sont assuré(e)s auprès de la SUVA contre les accidents. L'employeur est tenu de verser, pendant les jours de carence, le salaire correspondant à l'indemnité journalière SUVA.

2 L'obligation de verser le salaire en cas d'accident est ainsi réglée conformément à l'art 234a et 324b du CO.

Art. 10 Indemnité journalière en cas de maladie

1 L'employeur assure ses travailleurs/ses soumis/e à la présente convention pour l'indemnité journalière en cas de maladie. Les conditions d'assurance doivent être conformes à la LAMal, en particulier à l'art 72 et 74 LAMal et le droit au passage dans l'assurance individuelle doit être entièrement garantie. Le devoir d'information selon l'art. 71 LAMal et les conséquences qui en résultent en cas de non-respect (art. 71, al. 2, LAMal) sont applicables en tous les cas.
Les conditions d'assurance doivent prévoir une indemnité journalière depuis le 1e jour de maladie d'au moins 80 % du salaire (y compris la quote-part du 13e salaire).

2 L'employeur verse au/à la travailleur/se une quote-part de 70 % sur la prime d'assurance indemnité journalière.

3 Les parties conviennent que l'obligation de l'employeur de verser au/à la travailleur/se son salaire en cas de maladie est remplie par cette réglementation conformément à l'art. 324a CO.

Art. 11 Engagement et licenciement

1 Les deux premiers mois qui suivent l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai. Pendant cette période, les deux parties peuvent résilier en tout temps le contrat compte tenu d'un délai de sept jours.

2 A l'expiration du temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat pour la fin d'un mois compte tenu des délais de résiliation suivants:

- Pendant la première année de service	1 mois
- De la deuxième à la cinquième année de service	2 mois
- Á partir de la sixième année de service	3 mois

3 La résiliation doit être en possession du destinataire avant le début du délai de résiliation.

4 La protection contre le licenciement selon l'art. 336c lit. b du CO dure 30 jours pendant la première année de service dans le cas d'une incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident sans faute du/de la travailleur/se. Cette protection s'étend à 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et à 180 jours à partir de la sixième année de service.

5 Au demeurant s'appliquent les restrictions légales en matière de résiliation (art. 336c, lit a, c et d, et art. 336d CO) et la résiliation immédiate (art. 337 CO).

6 En cas de licenciement pour des raisons économiques telles que restructurations, rationalisations, fermetures totales ou partielles d'exploitations, les syndicats locaux doivent être informés suffisamment tôt.

Art. 12 Versement du salaire en cas de décès du/de la travailleur/se
Lorsque le contrat de travail prend fin suite au décès du/de la travailleur/se, l'employeur doit verser le salaire, à partir du jour de décès, pour un mois encore, et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, à condition que le/la travailleur/se laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, une autre personne en faveur de laquelle il/elle replissait une obligation d'entretien.

Art. 13 Règlement d'entreprise
Le règlement de chaque entreprise fait partie intégrante du présent contrat.

Art. 14 Communauté contractuelle
Les associations qui ont conclu la convention au sens de l'art. 357b CO ont un droit commun à faire respecter la convention collective de travail par les employeurs et les travailleurs qui y sont liés. Les rapports de ces associations entre elles sont régis par les dispositions du CO concernant la société simple, qui sont applicables par analogie.

Art. 15 Contribution professionnelle
1 Pour couvrir les frais découlant de l'application de la présente convention ainsi que pour l'accomplissement d'autres tâches du PariFonds telle que

- Le paiement des finances de cours pour la formation continue et le perfectionnement (techniques, langues, connaissances de PC)
- Le paiement des cours d'introduction pour les apprentis/ies constructeurs/trices d'éléments préfabriqués
- Le paiement de la perte de salaire en cas de suivi de cours approuvés
- La subvention de moyens d'aide non prévus par la loi visant à augmenter la sécurité du travail et à protéger la santé
- Les contributions aux subventions en cas de situations sociales particulièrement pénibles subies par des travailleurs/euses

une contribution est perçue auprès de tous les travailleurs/euses et apprentis/ies soumis à la présente convention ainsi qu'auprès des employeurs.

La contribution de l'employeur s'élève à Fr. 6.- par collaborateur/trice soumis à la convention et par mois.

La contribution de chaque travailleur/euse soumis/e à la convention s'élève à Fr. 17.- par mois.

Les apprentis/ies constructeurs/trices d'éléments préfabriqués versent une contribution de Fr. 5.- par mois.

2 En vue de la perception de la contribution, chaque employeur de la Commission paritaire est tenu de présenter à la fin de l'année civile une liste de tous/toutes les travailleurs/ses soumis/es à la convention collective de travail durant l'année écoulée avec le nom, la fonction, le domicile, la durée d'emploi et le total des contributions perçues.

3 L'encaissement ainsi que le versement des subventions est traité par l'Association PariFonds pour l'industrie suisse des produits en béton. Les tâches et les obligations sont réglementées dans des statuts séparés et dans un règlement d'exécution.

Art. 16 Paix du travail
1 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail. En conséquence, toute action susceptible de perturber le déroulement normal du travail ainsi que toute mesure de lutte, telle qu'obstruction, grève, mise à l'index, liste noire, boycott ou autre moyen de contrainte, sont interdites. La paix du travail s'applique aussi en cas de différend éventuel sur

des questions qui ne sont pas réglées par le présent contrat et qui touchent aux rapports de travail.

2 Les parties contractantes s'engagent à ne pas causer elles-mêmes de troubles ni en favoriser d'une quelconque façon, mais à prendre au contraire les mesures nécessaires pour éviter toute perturbation.

3 Si, néanmoins, des troubles se produisent, et s'ils ne cessent pas sur le champ à la demande de la partie qui en est victime, les dispositions de procédure prévues à l'art. 22 entrent en vigueur. Les parties concernées doivent s'abstenir de tout acte de nature à aggraver le conflit pendant la procédure engagée devant les instances prévues à l'art. 22.

Art. 17 Droit d'association

Le droit d'association est garanti conformément à l'art. 28 de la Constitution fédérale. Un / e travailleur/se ne doit subir aucun préjudice ni de son employeur ni des autres travailleurs/ses, du fait de son appartenance ou non à une organisation de travailleurs/ses.

Art. 18 Commission d'entreprise

1 Les travailleurs/ses ont le droit, dans chaque entreprise, de nommer une commission d'entreprise de trois membres au moins. Tous/toutes les travailleurs/ses de l'entreprise sont invité/es et autorisé/es à participer à cette élection, avec les mêmes droits et les mêmes obligations. La commission doit représenter les différents groupes de travailleurs/ses actifs dans l'entreprise.

2 La direction de l'entreprise informera la commission d'entreprise de toutes les questions concernant les relations de travail et apportera son concours en vue de résoudre ces questions, qui peuvent aussi porter sur la prévention des accidents et la protection de la santé.

3 Tout différend qui ne peut être aplani directement entre l'employeur/se et la commission d'entreprise ou le personnel doit être porté devant la Commission professionnelle paritaire (art. 20).

Art. 19 Publication

La présente convention collective de travail et le règlement d'entreprise doivent être affichés dans les entreprises à un endroit bien visible.

Art. 20 Commission professionnelle paritaire

1 En vue de l'exécution commune de la présente CCT au sens de l'art. 357b CO, il existe une Commission professionnelle paritaire, composée de 4 représentants des associations des employeurs et des travailleurs.

2 La Commission professionnelle paritaire est en particulier chargée des tâches suivantes:

a) Servir d'intermédiaire en cas de différends entre employeurs et travailleurs/euses ou commissions d'entreprise

b) Concilier les différends entre les parties contractantes concernant l'interprétation et l'application de la présente convention collective de travail ou des rapports de travail en général

c) Obtenir le droit de faire constater une violation du contrat (dispositions légales ou obligations globales détaillées dans la CCT)

d) Effectuer des contrôles du respect de la convention collective de travail

e) Exiger et encaisser les frais de peines conventionnelles, de procédures et de contrôles.

Les autres tâches ainsi que les compétences de la Commission professionnelle paritaire sont fixées dans un règlement d'exécution séparé.

3 En général, la Commission professionnelle paritaire se réunit deux fois par année. Chaque association de travailleurs/ses et d'employeurs a le droit d'exiger la convocation d'une séance de la Commission professionnelle paritaire en fournissant l'ordre du jour exact. La convocation doit être effectuée dans un délai d'un mois. La participation est obligatoire pour les associations faisant partie de la convention.

Art. 21 Peines conventionnelles

1 Les employeurs et les travailleurs/euses qui violent les obligations découlant de la convention collective de travail peuvent se voir infliger par la Commission professionnelle paritaire une peine conventionnelle allant jusqu'à CHF 50'000. La peine conventionnelle doit premièrement être calculée de manière à ce que l'employeur ou le/la travailleur/eusse fautif (vé) soit découragé de toute violation ultérieure de la convention collective de travail.

Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:

a) Montant des prestations en argent retenues par l'employeur à l'égard de ses travailleurs/euses ou des salaires minimums non respectés

b) Violation des dispositions de la convention collective non relatives à la valeur de l'argent, en particulier les dispositions concernant le temps de travail et le travail au noir selon la disposition légale et contractuelle

c) Violation unique ou répétée ainsi que violation grave des dispositions de la convention collective de travail

d) Récidive de violation de la convention collective de travail

e) Nombre des violations

f) Complications lorsque des travailleurs/euses ou employeurs fautifs/ves ont été mis en demeure d'accomplir leurs obligations totalement ou partiellement

g) Complications lorsque des travailleurs/euses font valoir leurs droits individuels contre un employeur fautif

h) En cas de retenue de droits ayant une valeur en argent, la peine conventionnelle peut aller jusqu'au montant de la prestation due

2 La Commission professionnelle paritaire peut sanctionner des employeurs ou des travailleurs/euses pour lesquels le contrôles ont prouvé qu'ils violaient des obligations de la convention collective de travail, outre par une peine conventionnelle, par des frais de contrôle et de procédure occasionnés et prouvés (pour les dépenses du mandataire et de la Commission professionnelle paritaire).

3 La Commission professionnelle paritaire doit utiliser les frais de peines conventionnelles ainsi que de contrôles et de procédures pour couvrir les dépenses de l'application de la convention.

Art. 22 Procédure en cas de différends

[1] Si un différend surgit à propos de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, ou des rapports de travail en général, la procédure suivante est appliquée dans un but de conciliation et de règlement:

Si le différend ne peut pas être réglé par la Commission professionnelle paritaire, les parties s'engagent à soumettre le différend à l'instance de conciliation et d'arbitrage prévue par la convention collective de travail pour l'industrie suisse des produits en béton et à s'en remettre exclusivement à sa décision. La constitution et la procédure du tribunal arbitral sont réglées par un statut spécial concernant l'instance de conciliation et d'arbitrage.

Art. 23 Exécution et respect des obligations contractuelles, peines conventionnelles

[1] La partie qui ne respecte pas une disposition contractuelle ou n'exécute pas un jugement ou une directive du tribunal arbitral se rend coupable de violation contractuelle. Les autres parties sont dès lors autorisées à intenter contre elle une action en paiement de pleins dommages et intérêts.

[2] Si une partie contractante viole le contrat, la partie lésée peut intenter une action en paiement d'une peine conventionnelle équitable auprès de l'instance de conciliation et d'arbitrage.

[3] Le tribunal arbitral doit, en cas de violation du contrat, prononcer une peine conventionnelle au montant proportionnel à l'importance du cas et au type de violation. La peine conventionnelle et les dépens doivent être payés dans le délai d'un mois après la notification du jugement.

[4] Le versement de la peine conventionnelle n'annule pas le droit des parties au respect intégral des obligations contractuelles. Au demeurant, les parties se réservent expressément un droit de recours contre leurs membres fautifs.

Art. 24 Durée de la convention

La présente convention est entrée en vigueur le 1er janvier 2003 et est valable jusqu'au 31 décembre 2010. Si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes au plus tard deux mois avant son échéance, elle est renouvelée pour une année, avec le même délai de résiliation.

Berne et Zurich, le 15 juillet 2009

SwissBeton Association spécialisée pour les produits en béton suisses, Berne
sig. A. Antenen sig. P.G. Winter

Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse romande, Lausanne
sig. A. Krummenacher sig. J. Michod

UNIA le syndicat interprofessionnel, Berne
sig. R. Beyeler sig. V. Pedrina

SYNA le syndicat interprofessionnel, Zurich
sig. N. Tamburrino sig. Ch. Steck

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 25 juin 2010

CCT / adaptations de salaires 2010

Mesdames et Messieurs

Après cinq sessions de tractations, les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, Unia et Syna se sont mis d'accord sur les adaptations de salaires suivantes, avec effet à partir du 1.1. 2010.

Adaptation de

- **0.3 % ou minimal CHF 14.40 par mois, générale pour tous sur le salairesalaire effectif 2009**
- **0.2 % par mois comme adaptation de salaire individuelle**

Salaires minimaux
Les salaires minimaux restent inchangés

▪ Employé(e)s non qualifié(e)s	Fr. 3'900.-*
▪ Employé(e)s qualifié(e)s	Fr. 4'000.-
▪ Professionnels de la branche, resp. salaire usuel pratiqué dans la branche, au moins	Fr. 4'300.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution employeur Fr. **6.-** par mois par employé/e soumis/e à la convention
- Contribution employé/e Fr. **17.-** par mois pour chaque employé/e soumis/e à la convention
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent Fr. **5.-** par mois

Les adaptations feront l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Il est bien entendu que nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question.
Je vous présente un sincère merci pour votre coopération.

Avec mes cordiales salutations

Pour la délégation des tractations de la
CCT pour l'industrie des produits en béton

Regula Bachofner

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 21 janvier 2011

CCT/ adaptation de salaires 2011

Mesdames et Messieurs

Les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, Unia et Syna se sont mis d'accord, après diverses séances de tractations, sur les adaptations de salaires suivantes, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2011.

Adaptation de salaire

- **CHF 50.00 par mois, générale pour tous sur le salaire effectif 2010**

Nous tenons à préciser que chaque entreprise peut décider de façon autonome d'une augmentation sous la forme d'un pourcentage (le montant de CHF 50.00 correspondrait à 1,04%). Elle déciderait alors au-delà du niveau convenu lors des tractations, un employé bénéficiant d'un salaire supérieur à CHF 4'800.00 CHF obtiendrait ainsi plus de CHF 50.00 d'augmentation.

Salaires minimaux
Les salaires minimaux sont augmentés de CHF 50.00 par mois:

▪ Employés non qualifiés	CHF 3'950.-*
▪ Employés qualifiés	CHF 4'050.-
▪ Professionnels de la branche: resp. salaire usuel pratiqué dans la branche, au moins	CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution employé **CHF 17.00** par mois par employé soumis à la convention
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois

Les adaptations feront l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Il est bien entendu que nous restons volontiers à votre disposition pour toute question complémentaire.

Avec nos salutations les meilleures
Pour la délégation des négociations
CCT pour l'industrie des produits en béton

Regula Bachofner

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 25 janvier 2012

CCT/ adaptation de salaires 2012

Mesdames et Messieurs

Les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, UNIA et SYNA se sont mis d'accord, après diverses séances de tractations, sur les adaptations de salaires suivantes, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2012.

Adaptation de salaire

- **CHF 25.00 par mois, générale pour tous sur le salaire effectif 2011**

Salaires minimaux

▪ Employés non qualifiés	CHF 3'950.-*
▪ Employés qualifiés	CHF 4'050.-
▪ Professionnels de la branche: resp. salaire usuel pratiqué dans la branche, au moins	CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)

Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution employé **CHF 17.00** par mois par employé soumis à la convention
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois

Les adaptations feront l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Il est bien entendu que nous restons volontiers à votre disposition pour toute question complémentaire.

Avec nos salutations les meilleures
Pour la délégation des négociations
CCT pour l'industrie des produits en béton

Regula Bachofner

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 30 janvier 2013

CCT/ Adaptation de salaire 2013

Mesdames et Messieurs

Après diverses séances de tractations, les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, UNIA et SYNA se sont mis d'accord sur l'indemnité unique suivante pour l'année 2013.

Indemnité unique

- **CHF 200.00.- pour tous, payables jusqu'à fin octobre 2013 au plus tard*.** Les entreprises sont libres de verser cette augmentation unique avant l'échéance prévue.

L'indemnité unique est soumise aux assurances sociales et fait partie du salaire annuel qui doit être déclaré (AVS/AI/LPP/Suva, etc.).

Les salaires minimaux restent inchangés

▪ Employés non qualifiés	CHF 3'950.-*
▪ Employés qualifiés	CHF 4'050.-
▪ Professionnels de la branche: resp. salaire usuel pratiqué	CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution employé **CHF 17.00** par mois
- Les apprentis constructeurs d'éléments en béton préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois

L'indemnité unique fera l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour tout complément d'information.

Avec nos salutations les meilleures
Pour la délégation des négociations
CCT pour l'industrie des produits en béton

Regula Bachofner, Directrice d'entreprise

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 18 décembre 2013

CCT / adaptations de salaires 2014

Mesdames et Messieurs

Les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, UNIA et SYNA se sont mis d'accord, après diverses séances de tractations, sur les adaptations de salaires suivantes, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2014.

Adaptation de salaire

- **CHF 15.00 par mois, générale pour tous sur le salaire effectif 2013**
- **CHF 10.00 pour adaptation individuelle (par employé 13x10.00)**

Les salaires minimaux restent inchangés

▪ Employés non qualifiés	CHF 3'950.-*
▪ Employés qualifiés	CHF 4'050.-
▪ Professionnels de la branche: resp. salaire usuel pratiqué dans la branche, au moins	CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution employé **CHF 17.00** par mois par employé soumis à la convention
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois

Les adaptations de salaires feront l'objet d'une déclaration de force obligatoire immédiate.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour d'éventuelles questions.

Avec nos salutations les meilleures
Pour la délégation des négociations CCT
pour l'industrie suisse des produits en béton

Regula Bachofner, Directrice d'entreprise

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 8 décembre 2014

CCT / adaptations de salaire 2015

Mesdames et Messieurs

Les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, UNIA et SYNA se sont mis d'accord, après deux séances de tractations, sur les adaptations de salaires suivantes, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2015.

Adaptation de salaire individuelle: le montant du salaire des employés soumis à la CCT au 31.12.2014 est à augmenter en moyenne de CHF 15.00 par mois (resp. CHF 195.00 par année) par employé. La répartition de l'augmentation de salaire individuelle à attribuer aux employés concernés est du ressort de l'employeur.

Les salaires minimaux des employés non qualifiés et qualifiés seront augmentés chacun de CHF 50.00. Les salaires minimaux des employés de la branche restent inchangés.

- Employés non qualifiés CHF 4'000.-*
- Employés qualifiés CHF 4'100.-
- Professionnels de la branche: resp. salaire usuel pratiqué dans la branche, au moins CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur à Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exécution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution de l'employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution de l'employé **CHF 17.00** par mois par employé soumis à la convention
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois.

Les adaptations de salaires feront l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Nous restons bien entendu volontiers à votre disposition pour d'éventuelles questions.

Avec nos meilleures salutations
Pour la délégation des négociations CCT
pour l'industrie suisse des produits en béton

Regula Bachofner, Directrice d'entreprise

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

A toutes les entreprises affiliées à la CCT pour l'industrie suisse des produits en béton

Hunzenschwil, le 14 décembre 2015

CCT / résultat des négociations de salaires pour 2016

Mesdames et Messieurs

Les partenaires sociaux SwissBeton, UFPB, UNIA et SYNA se sont mis d'accord, après trois séances de tractations intensives, sur le fait que les salaires resteront inchangés pour l'année 2016.

En outre, aucune modification des salaires minimaux n'a été décidée par les partenaires sociaux.

Les salaires minimaux restent inchangés.

- Employés non qualifiés CHF 4'000.-*
- Employés qualifiés CHF 4'100.-
- Professionnels de la branche: resp. salaire pratiqué dans la branche, au moins CHF 4'350.-

** Lors d'un nouvel engagement, le salaire peut être inférieur de Fr. 200.- durant la première année de service.*

Contributions d'exècution (contributions professionnelles)
Les contributions d'exécution restent inchangées:

- Contribution de l'employeur **CHF 6.00** par mois par employé soumis à la convention
- Contribution de l'employé **CHF 17.00** par mois
- Les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués versent **CHF 5.00** par mois

Le résultat des négociations de salaires fera l'objet d'une déclaration de force obligatoire.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour d'éventuelles questions.

Meilleures salutations
Pour la délégation des négociations CCT
pour l'industrie suisse des produits en béton

Regula Bachofner, Directrice d'entreprise

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch