

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL – METAL-VAUD

**La Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE),**

au nom du

**Groupe Metal-Vaud**

d'une part, et

**le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH)**

d'autre part,

conviennent de ce qui suit :

## CHAPITRE PREMIER

### Dispositions générales

#### *Article premier — But*

*La présente convention collective de travail a pour but de développer la collaboration entre les parties en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession, et de régler les conditions de travail. En conséquence, les parties s'engagent à maintenir la paix professionnelle.*

#### *Art. 2 — Objet de la convention*

*La présente convention règle, pour l'ensemble du canton de Vaud, les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que les rapports entre employeurs/employeuses et travailleurs/travailleuses, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations.*

#### *Art. 3 — Champ d'application*

1. *La présente convention s'applique, dans le canton de Vaud, aux rapports de travail entre :*
  - *d'une part, les employeurs qui vouent leur activité principale aux travaux de :*
    - a) *construction métallique dans le domaine du bâtiment et du génie civil*
    - b) *serrurerie*
    - c) *construction en acier*
    - d) *isolation technique et calorifugeage*
    - e) *soudure effectuée dans le cadre des travaux sus-mentionnés*

- *et, d'autre part, aux travailleurs d'exploitation de ces entreprises, les apprentis et les employés travaillant dans les parties technique et commerciale de l'entreprise étant exclus.*
2. *Les termes « travailleur » et « employeur » notamment s'entendent tant pour les hommes que pour les femmes.*
  3. *Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.*

#### *Art. 4 — Paix professionnelle*

1. *Les parties et leurs membres s'engagent, pendant la durée de la présente convention et conformément à l'article 357a, alinéa 2, CO, à veiller au maintien de la paix professionnelle. Ils s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler cette paix et à renoncer à utiliser tous moyens coercitifs tels que grève, arrêt de travail, occupation de chantier ou d'atelier, lock-out, dans quelque but que ce soit.*
2. *Les parties et leurs membres sont déliés de cette obligation à l'égard des entreprises ou des travailleurs qui violeraient manifestement les dispositions de la présente convention ou une sentence arbitrale rendue en application de la présente convention, à la condition que cette violation soit constatée par la Commission professionnelle paritaire et que tous les moyens de résoudre le litige autres que l'atteinte à la paix professionnelle aient été épuisés.*

#### *Art. 5 — Relations avec les tiers*

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

#### *Art. 6 — Adhésion et soumission*

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 dans la profession et offrent des garanties suffisantes pour l'observation 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 soumission à la présente convention de toutes les entreprises non organisées, y compris celles venant de l'extérieur et exécutant, même occasionnellement, des travaux sur le territoire du canton de Vaud.*

*3. L'employeur et le travailleur se soumettant à la présente convention sont astreints au paiement de la contribution de solidarité professionnelle.*

#### *Art. 7 — Accords spéciaux*

*Les accords spéciaux conclus entre les associations contractantes font partie intégrante de la présente convention.*

#### *Art. 8 — Extension du champ d'application*

*Les parties peuvent demander l'extension du champ d'application de tout ou partie de la présente convention et des accords qui la complètent.*

## **CHAPITRE II**

### **Dispositions d'exécution**

#### *Art. 9 - Exécution*

- 1. Les parties conviennent d'exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention, selon les articles 357, 357a et 357b CO. Le présent article vaut comme acceptation anticipée des déclarations de soumission.*
- 2. Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, les parties instituent une Commission professionnelle paritaire qu'elles constituent sous la forme d'une association au sens des articles 60ss CC.*

#### **Art. 10 – Commission professionnelle paritaire (CPP)**

##### *1. Composition*

- a) Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire composée de 3 membres employeurs désignés par la Fédération vaudoise des entrepreneurs et de 3 membres travailleurs désignés par le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH), en veillant à la représentation des différentes régions du canton ;*
- b) Un secrétaire de chaque association contractante peut assister aux séances de la commission, avec voix consultative ;*
- c) Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour une année ;*
- d) Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des délégations ;*
- e) Est récusé tout membre de la commission impliqué dans un litige traité par celle-ci.*

## 2. Compétences

- a) La Commission professionnelle paritaire ainsi instituée est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique ;
- b) Les représentants délégués par la Commission professionnelle paritaire 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. Il a l'obligation de présenter tous les documents nécessaires et de donner toutes les informations utiles ;
- c) Des frais de contrôle sont perçus par la Commission professionnelle paritaire auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles.

## 3. Tâches

- a) La Commission professionnelle paritaire exécute des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, afin de veiller à l'application de cette dernière, de ses avenants, accords et règlements annexes; à cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives, en rapport avec les pièces précitées ;
- b) *S'il s'avère que des dispositions conventionnelles ont été violées, la Commission professionnelle paritaire condamne l'employeur en faute à verser les montants dus aux travailleurs lésés ;*
- c) Elle accorde les dérogations en matière de salaire *ou d'adaptation du salaire prévues aux articles 38, 39, 40, 41, 42 et 43 de la présente convention ;*
- d) Elle donne l'interprétation exacte de la présente convention et décide de la subordination des entreprises à la présente convention ;
- e) *Elle sauvegarde les intérêts professionnels communs, notamment auprès des tiers et des pouvoirs publics ;*
- f) *Elle établit un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel ;*
- g) *Elle recouvre les contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel et décide de leur utilisation ;*
- h) Elle encaisse et recouvre les amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- i) Elle agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs et prononce les sanctions prévues à l'article 16 de la présente convention ;
- j) *Elle libère les parties de l'obligation de veiller au maintien de la paix professionnelle conformément à l'article 4, alinéa 2 ;*
- k) *Elle agit comme organe de conciliation en matière de difficultés ou de différends individuels ;*
- l) Elle peut déléguer ses compétences à la Commission professionnelle paritaire restreinte.

## Art. 11 — Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR)

### 1. Institution

Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire restreinte.

### 2. Compétences

- a) *Elle prépare et convoque les séances de la Commission professionnelle paritaire ;*
- b) *Elle agit comme organe de conciliation en cas de difficultés ou de différends individuels ;*
- c) *Elle rend compte de son activité à la Commission professionnelle paritaire.*

## Art. 12 — Secrétariat

1. *Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire est assuré par la Fédération vaudoise des entrepreneurs.*
2. *Le secrétariat tient les procès-verbaux des séances de la Commission professionnelle paritaire (dont un exemplaire est adressé à chacun des membres) et rédige la correspondance et les convocations.*

## Art. 13 — Financement

*Les frais sont couverts :*

- a) *Par les contributions des parties, à parts égales ;*
- b) *Par les contributions des associations adhérentes ;*
- c) *Par une part de la contribution de solidarité professionnelle ;*
- d) *Par le produit des amendes conventionnelles.*

## Art. 14 — Représentation du personnel à l'échelon de l'entreprise

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

## Art. 15 — Règlement des différends

1. *Les différends nés entre un employeur et un ou plusieurs de ses travailleurs sont portés, devant la Commission professionnelle paritaire restreinte qui tente la conciliation. En cas d'échec de la conciliation, la Commission professionnelle paritaire restreinte prend une décision susceptible de recours dans les 30 jours dès sa communication auprès de la Commission professionnelle paritaire, en application de l'article 10, alinéa 3, lettre k. La*

*décision de la Commission professionnelle paritaire peut, quant à elle, être portée dans les 30 jours dès sa communication devant un Tribunal arbitral étatique.*

2. *Les différends nés entre les parties signataires de la présente convention ou touchant plusieurs entreprises sont portés devant la Commission professionnelle paritaire. A défaut de solution devant cette instance, le litige est soumis à un Tribunal arbitral étatique.*

#### Art. 16 — Amendes conventionnelles

1. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende de Fr. 5'000.-- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
2. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à Fr. 20'000.-- au plus. Ce montant peut être augmenté, si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. La Commission professionnelle paritaire prononce l'amende.
4. Le ou les contrevenants ont la possibilité d'être entendus.
5. *En cas de désaccord sur la sanction prononcée, la décision de la Commission professionnelle paritaire peut être portée, dans les 30 jours, devant un Tribunal arbitral étatique.*

#### Art. 17 — Service paritaire de placement

1. *En cas de nécessité, les parties assurent un service paritaire de placement, dont l'objectif premier consiste à favoriser le plein emploi.*
2. *Pour l'essentiel, le service paritaire de placement est chargé de :*
  - a) *Recenser toutes les places disponibles ;*
  - b) *Recenser toutes les personnes de la profession devenant disponibles partiellement ou totalement ;*
  - c) *Communiquer aux entreprises le nom des personnes disponibles ;*
  - d) *Communiquer aux personnes disponibles les places à repourvoir.*

#### Art. 18 — Commission paritaire de formation professionnelle (CPFP)

1. *Les parties à la convention instituent une Commission paritaire de formation professionnelle. Cette commission est chargée de s'occuper des questions concernant :*
  - a) *Les cours d'introduction et cours pratiques destinés aux apprentis ;*
  - b) *La formation de nouveaux experts aux examens de fin d'apprentissage ;*
  - c) *Les cours de perfectionnement pour les travailleurs adultes.*

2. *La commission est formée de 2 employeurs membres de la Fédération vaudoise des entrepreneurs et de 2 travailleurs qualifiés membres du Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH), ainsi que d'un secrétaire de chacune des associations précitées.*
3. *La commission favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles des travailleurs ; à cet effet, elle est compétente pour la mise sur pied de cours de perfectionnement professionnel et de formation continue.*
4. *En l'absence de Commission paritaire de formation professionnelle, les compétences de cette dernière reviennent à la Commission de formation professionnelle.*

### **CHAPITRE III**

#### **Obligations de l'employeur et du travailleur**

##### Art. 19 — Obligations de l'employeur (*art. 328 CO*)

1. *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.*
2. *Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.*
3. L'employeur renseigne le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, les modalités d'application des dispositions conventionnelles et lui transmet les directives établies à l'intention des travailleurs par la Commission professionnelle paritaire.
4. L'employeur est tenu de mettre à disposition du travailleur, à temps et en bon état, le matériel, les outils appropriés et les documents de travail nécessaires ; l'outillage est fourni au travailleur avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clé. L'employeur fournit les vêtements de protection contre les intempéries.
5. L'employeur veille à ce que les délégués syndicaux ne subissent aucune pression, préjudice ou sanction du fait de leur activité dans des organes paritaires.
6. L'employeur encourage le perfectionnement professionnel et porte à la connaissance des travailleurs les cours organisés à cet effet.

*Art. 20 — Certificat de travail (art. 330a CO)*

- 1. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.*
- 2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.*

**Art. 21 — Obligations du travailleur**

1. Le travailleur exécute les travaux qui lui sont confiés avec soin et application, conformément aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, suivant les règles du métier.
2. Le travailleur est tenu de respecter les instructions de son employeur. Il respecte en outre les instructions de son chef, lorsqu'il travaille en équipe.
- 3. Le travailleur est tenu de réparer ou de faire réparer, à ses frais, les travaux qu'il a mal exécutés ou dont l'exécution n'est pas conforme aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, pour autant qu'il ait agi intentionnellement ou par négligence.*
4. Le travailleur soigne et tient en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés (selon inventaire reconnu) et qu'il doit pouvoir garder sous clé. Il soigne et tient en bon état les véhicules dont il a la conduite. Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages.
- 5. Le travailleur est tenu de rembourser la valeur de l'outillage et du matériel perdus ou détruits par faute ou négligence grave, cela à la valeur vénale.*
6. Le travailleur est tenu d'établir avec soin et conformément aux indications de l'employeur ou de ses représentants, les rapports exigés concernant les travaux exécutés et de les remettre à temps.
7. Le travailleur est tenu de se conduire et de se présenter correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations. Pendant son travail, il lui est interdit de consommer des boissons alcoolisées ou toute autre substance pouvant altérer ses facultés et, à la demande de l'employeur ou en cas de risque d'incendie ou d'explosion, il lui est interdit de fumer.
8. Le travailleur est tenu d'avertir sans retard l'employeur ou ses représentants s'il est empêché de travailler.
9. Le travailleur est tenu de rendre à son employeur, dès la fin des travaux, les plans, descriptifs et autres documents qui lui auraient été confiés.
- 10. Si cela est nécessaire, le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où, selon les règles de la bonne foi, ce travail supplémentaire peut être exigé de lui (art. 321c CO). Demeurent réservées les dispositions relatives au travail du samedi, du dimanche, des jours fériés et de nuit, ainsi qu'aux heures supplémentaires.*

Art. 22 — Responsabilité du travailleur (art. 321e CO)

1. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.
2. Pour déterminer l'importance de la responsabilité du travailleur, on se fonde sur le contrat individuel de travail. Dans tous les cas, on tiendra compte du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et des qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

Art. 23 — Protection des délégués des travailleurs

1. Les employeurs veillent à ce que les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne subissent aucun préjudice ni aucun désavantage du fait de leur activité liée aux relations conventionnelles.
2. De leur côté, les délégués du personnel et les délégués syndicaux veillent à ce que l'activité de l'entreprise ne soit pas perturbée du fait de leur activité conventionnelle ou de leur activité syndicale.

Art. 24 — Hygiène et prévention des accidents

1. L'employeur ou ses représentants prennent toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs. Ils veillent notamment à appliquer et à faire appliquer les mesures de prévention édictées par la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents), la CFST (Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail) et par les lois cantonales et règlements communaux sur la construction.
2. L'employeur ou ses représentants renseignent sans délai les nouveaux engagés sur les risques d'accident et les précautions à prendre.
3. Les travailleurs doivent seconder l'employeur dans l'application des mesures susmentionnées ; ils utilisent notamment les moyens de sécurité et de prévention mis à leur disposition et signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.
4. Tout accident doit être annoncé sans retard au chef d'entreprise ou à ses représentants. La victime est tenue de demander ou d'accepter de suite les soins médicaux appropriés. Une boîte de matériel de premier secours doit se trouver dans chaque entreprise et sur chaque chantier important.
5. *Chaque entreprise est soumise aux directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).*

*De ce fait, elle doit adhérer à la solution de branche pour la sécurité au travail dans l'artisanat du métal ou adopter le modèle subsidiaire (CFST directive no 6508). L'entreprise doit prouver son appartenance.*

## Art. 25 – Sécurité au travail et protection de la santé

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.
2. Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.
3. La solution de branche "Sécurité au travail dans l'artisanat du métal" (Solution de branche MSST), approuvée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) le 9 juillet 1998, s'applique à toutes les entreprises.
4. La solution de branche MSST oblige les employeurs et ses travailleurs de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est à la fois une tâche de direction et le souci permanent de chaque travailleur.
5. L'employeur est obligé d'appliquer la solution de branche MSST dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité.
6. Moyennant le guide de la solution de branche MSST et les listes des dangers, les listes de contrôle et les mesures y figurant, chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à l'artisanat du métal et prendre les mesures nécessaires.
7. Les travailleurs ou leurs représentants d'entreprise doivent être informés et consultés à temps sur les questions concernant l'application de la solution de branche MSST et avant tout lorsque des mesures spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.
8. Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité sur le lieu du travail et de protection de la santé et d'y participer activement.
9. Les travailleurs mandatés par l'employeur doivent suivre des cours de formation pour "Personnes de contact pour la sécurité sur le lieu du travail et de protection de la santé" (PERCO) et remplir consciencieusement les obligations correspondantes dans l'entreprise.
10. Les PERCO nommés par l'employeur et formés ont une fonction dirigeante et de contrôle dans l'entreprise. Ils ont le droit de donner des instructions impératives à tous les travailleurs dans tous les domaines de l'application de la solution de branche MSST et lors du contrôle du respect des directives sur la sécurité sur le lieu du travail et de protection de la santé.
11. Les PERCO sont les conseillers les plus proches de l'employeur à tous les niveaux de la sécurité sur le lieu du travail et de la protection de la santé et ont le droit de lui faire des propositions sur l'application de mesures.
12. Exception. Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la Directive CFST no 6508 ne sont pas soumises aux alinéas 1 à 11 du présent article.

## Art. 26 — Travail aux pièces

Le travail aux pièces ou à la tâche, ou dont la rémunération n'est pas fonction des heures de travail, est interdit.

## Art. 27 — Travail frauduleux

1. Le travailleur s'interdit de travailler professionnellement pour des tiers, que cette activité soit rémunérée ou non. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à son employeur ou à une autre entreprise des secteurs couverts par la présente convention, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.
2. En cas de non-respect de cette interdiction, la Commission professionnelle paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou une amende conventionnelle. Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire du travailleur en faute par son employeur régulier et est versé directement à la Commission professionnelle paritaire.
3. Le travailleur n'est pas autorisé à prendre un travail accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de son employeur.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail frauduleux rémunéré ou non.

## CHAPITRE IV

### Conditions d'emploi

#### *Art. 28 — Engagement et contrat de travail*

1. *L'engagement s'effectue par contrat oral ou écrit. Il est recommandé de faire signer au travailleur une déclaration de participation à la présente convention valant contrat individuel de travail. Le salaire convenu et la date d'entrée en service seront confirmés par écrit.*
2. *Lorsque l'une des parties n'exécute pas le contrat, soit avant la date d'engagement, soit le jour d'entrée en service, l'autre partie peut exiger l'indemnité pour résiliation anticipée prévue à l'article 30, alinéa 5.*

#### Art. 29 — Temps d'essai

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour de l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai.
2. Pendant les deux premières semaines du temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre :
  - a) Pour la fin d'une journée de travail ;

- b) Dès la troisième semaine, jusqu'à la fin du deuxième mois d'emploi, une semaine à l'avance, pour la fin d'une journée de travail ;
  - c) Dès le troisième mois d'emploi, dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail ;
3. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

#### Art. 30 — Termes et délais de congé

1. *Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le contrat individuel de travail peut être résilié, de part et d'autre, un mois à l'avance, pour la fin d'un mois.*
2. Dès le début de la deuxième année de service, le contrat peut être résilié deux mois à l'avance pour la fin d'un mois.
3. Après le temps d'essai, le congé doit être donné par écrit et parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
4. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'un délai de congé plus long. Ils peuvent également décider d'un commun accord de rompre le contrat de travail sans observer les délais de congé conventionnels ou convenus entre eux. Une telle décision n'est valable que si elle est conclue par écrit.
5. L'inobservation des délais de congé conventionnels ou prévus par accord individuel en la forme écrite entraîne, pour le responsable de la rupture, le paiement à l'autre partie d'une amende conventionnelle égale au salaire d'une semaine complète de travail, le cas de la résiliation pour justes motifs au sens l'article 337 CO étant réservé.
6. *L'employeur peut, sans avoir à payer l'amende conventionnelle prévue à l'alinéa 5 du présent article, renvoyer sur-le-champ le travailleur qui, malgré un avertissement écrit donné dans les six mois précédents :*
  - a) *Enfreint les dispositions de la présente convention ou du règlement d'entreprise ;*
  - b) *Ne se conforme pas aux ordres et instructions de l'employeur ou de ses représentants ;*
  - c) *Quitte l'atelier ou le chantier sans en informer l'employeur ou ses représentants, et sans raison valable ;*
  - d) *Exécute du travail frauduleux au sens de l'article 27 de la présente convention.*
7. *La partie qui donne son congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*
8. *Si le travailleur a reçu son congé, il ne peut être mis en vacances pendant le délai de congé que s'il y consent par écrit, sans pour autant que cela ne prolonge le délai de congé.*

*Art. 31 – Résiliation en temps inopportun par l'employeur (art. 336c CO).*

*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 dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 12 jours ;*
  - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;*
  - 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 a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.*

*Art. 32 – Résiliation en temps inopportun par le travailleur (art. 336d CO).*

*Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour l'un des motifs indiqués dans l'alinéa qui précède et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.*

*Art. 33 — Congé abusif (art. 336, 336a et b CO)*

*1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :*

- a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;*
- b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;*
- c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;*
- d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;*
- e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle sert dans*

*un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.*

2. *Est également abusif le congé donné par l'employeur :*

- a) *En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;*
- b) *Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.*

3. *La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.*

4. *L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.*

5. *La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les alinéas précédents doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.*

6. *Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.*

Art. 34 — Horaire conventionnel et durée du travail

1. Horaire conventionnel

L'horaire conventionnel s'étend entre 6 heures et 20 heures, du lundi au vendredi.

2. S'agissant de la durée du travail, l'entreprise peut opter entre les deux systèmes suivants: la durée conventionnelle de travail (chiffres a) et b) du présent alinéa) et la durée du travail en fluctuation (article 35 de la présente convention).

La durée conventionnelle de travail est de :

- a) 2158 heures par année, dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage. Elle correspond à une moyenne hebdomadaire de 41,5 heures, pauses comprises, soit 40 heures de travail effectif ;
- b) 2236 heures par année, dans l'isolation et le calorifugeage. Elle correspond à une moyenne hebdomadaire de 43 heures, pauses comprises, soit de 41,5 heures de travail effectif. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la durée annuelle de travail est fixée à 2158 heures. Elle correspond à un horaire hebdomadaire de 41,5 heures, pauses comprises, soit de 40 heures de travail effectif. A la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le salaire horaire brut sera augmenté de 3,5 %.

## Art. 35 – Durée du travail en fluctuation

1. Pour les cas où elle est mieux adaptée à sa réalité économique, l'entreprise peut opter pour une durée du travail en fluctuation, conditionnée au paiement d'un salaire mensuel constant. L'entreprise peut limiter l'application de la durée du travail en fluctuation à une partie de son personnel seulement.
2. Le salaire mensuel constant doit correspondre au moins au salaire horaire minimum fixé par la présente convention multiplié par la durée conventionnelle de travail définie à l'article 34 alinéa 2 de la présente convention.
3. La durée du travail en fluctuation ne peut se situer que dans les limites de l'horaire conventionnel défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention. La durée du travail en fluctuation peut être choisie à n'importe quel moment de l'année, mais doit alors s'appliquer au minimum pour une période de 12 mois.
4. La durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 34 heures au minimum sur 4 jours et 48 heures au maximum sur 5 jours. Dans ce dernier cas, la durée du travail en fluctuation ne pourra s'étendre sur une période de plus de 4 semaines, sauf autorisation préalable et écrite de la Commission professionnelle paritaire.
5. Dans les limites d'heures effectuées ci-dessous, et pour autant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, aucune variation du salaire mensuel constant ne sera admise:
  - a) Dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage, 2058 heures au minimum et 2258 heures au maximum par année;
  - b) Dans l'isolation et le calorifugeage, 2136 heures au minimum et 2336 heures au maximum par année. Dès 2007, 2058 heures au minimum et 2258 heures au maximum par année.
6. Un décompte des heures de travail effectives est établi au 31 décembre de chaque année, sur la base des décomptes effectués chaque mois. Il est soumis au travailleur pour approbation.
7. Si le décompte annuel des heures effectuées révèle un malus d'heures compris dans les limites fixées à l'alinéa 5 du présent article (maximum 100 heures en moins par rapport à la durée conventionnelle de travail définie à l'article 34 alinéa 2 de la présente convention), l'entreprise et le travailleur conviennent soit de les reporter sur l'année suivante, soit de réduire d'autant le pont de Noël et de Nouvel an. L'entreprise peut aussi renoncer à toute compensation pour les heures concernées. Les heures non travaillées en de-çà des minima fixés à l'alinéa 5 du présent article ne donnent pas lieu à travail compensatoire.
8. Si le décompte annuel des heures effectuées révèle un bonus d'heures compris dans les limites fixées à l'alinéa 5 du présent article (maximum 100 heures en plus par rapport à la durée conventionnelle de travail définie à l'article 34 alinéa 2 de la présente convention), l'entreprise et le travailleur conviennent soit de les créditer sur l'année suivante, soit d'augmenter d'autant le pont de Noël et Nouvel an. L'entreprise peut également choisir de payer ces heures au tarif normal. Les heures effectuées au-delà des maxima admis à l'alinéa 5 du présent article sont considérées comme des heures supplémentaires et payées selon les dispositions de l'article 39 de la présente convention.

9. 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 utilisé pour réajuster le décompte d'heures.
10. Le personnel concerné par l'introduction de la durée du travail en fluctuation sera associé en temps utile, mais au moins deux mois à l'avance, à la décision y relative.

#### *Art. 36 – Partage du temps de travail*

*Un accord particulier visant à diminuer et partager le temps de travail est envisageable pour autant qu'un concept soit préalablement établi, d'entente avec la Commission professionnelle paritaire cantonale.*

#### Art. 37 — Pauses et dispositions générales

1. Dans tous les métiers y compris l'isolation et le calorifugeage, une pause de 18 minutes par jour, rémunérée au tarif normal, est accordée le matin. Elle n'est pas comprise dans la durée journalière normale de travail.
2. L'horaire conventionnel, ainsi que toutes modifications fixées d'entente avec le personnel, sont affichés dans les ateliers.
3. Le travail prend fin à 17 heures la veille des jours fériés.
4. Les arrivées tardives, les interruptions et les abandons prématurés et injustifiés du travail sont compensés par une déduction de salaire.

#### Art. 38 — Dérogation à l'horaire conventionnel

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à l'horaire conventionnel défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention, doit en faire la demande par écrit, avec indication du motif, au moins deux jours à l'avance, sauf cas exceptionnel, auprès du secrétariat de la Commission professionnelle paritaire (*p.a. Fédération vaudoise des entrepreneurs, Riond-Bosson, case postale, 1131 Tolochenaz, No de tél. 021/802.88.88*).
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire la transmet, avec préavis, à l'autorité compétente.
3. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire communique par écrit la décision prise aux intéressés.

#### Art. 39 — Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de la durée conventionnelle du travail telle que définie à l'article 34 alinéa 2 de la présente convention ou, en cas de durée du travail en fluctuation, celles ordonnées et exécutées en sus du maximum d'heures arrêté à l'article 35 alinéa 5 de la présente convention.

2. Les heures supplémentaires accomplies durant l'horaire conventionnel tel que défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention donnent droit à un supplément de salaire de 25 %.

#### Art. 40 – Travail du soir et travail de nuit

Les heures accomplies lors du travail du soir et de nuit, soit en dehors de l'horaire conventionnel tel que défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention, donnent droit à un supplément de salaire de 100%, exception faite des heures déplacées au sens de l'article 42 de la présente convention, qui sont majorées à hauteur de 50% seulement.

#### Art. 41 – Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés

1. Sauf dérogation obtenue en suivant la procédure visée à l'article 38 de la présente convention, le travail n'est pas autorisé le samedi sur les chantiers et dans les ateliers, à l'exception des tâches de dépannage revêtant un caractère d'urgence manifeste. Le travail du samedi ne donne droit à aucun supplément de salaire s'il est effectué entre 6 heures et 17 heures; en dehors de ces limites, le travail du samedi donne droit à une majoration salariale de 100%.
2. Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail du dimanche et des jours fériés que s'ils y consentent et si l'employeur y a été formellement autorisé conformément à la procédure visée à l'article 38 de la présente convention. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser aux travailleurs, en contrepartie, un supplément de salaire de 100%.
3. *Tout travail dominical dont la durée n'excède pas 5 heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.*

#### Art. 42 – Heures déplacées

1. Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées, partiellement ou en totalité, du lundi au vendredi en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention et équivalant à une journée complète de travail de l'entreprise, telle que fixée dans son règlement ;
2. Le recours aux heures déplacées doit avoir été autorisé conformément à la procédure prévue à l'article 38 de la présente convention et doit être justifié par des impératifs liés à la sécurité des travailleurs et/ou des utilisateurs.
3. Les heures déplacées accomplies entre 20 heures et 6 heures donnent droit à un supplément de salaire de 50 %.

#### Art. 43 – Heures compensatoires

1. Les heures compensatoires sont celles exécutées pour remplacer un congé individuel et exceptionnel accordé au travailleur sur sa demande ou pour compenser les jours de fermeture des ateliers et des chantiers décidés par l'employeur pour cause de ponts. Les heures compensatoires ne donnent droit à aucun supplément de salaire si elles sont effectuées durant l'horaire conventionnel défini à l'article 34 alinéa 1 de la présente convention.
2. La durée du travail peut être prolongée jusqu'à quarante-huit heures maximum par semaine, pauses déduites, pour compenser les jours de fermeture liés à des ponts. Pour les travailleurs payés à l'heure, les heures retenues en cours d'année ne sont payées qu'au moment des ponts. Il est interdit de compenser les ponts par le travail du samedi.

#### Art. 44 — Salaires

1. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les salaires de tous les travailleurs sont augmentés de Fr. 25.-- par mois. De plus, les salaires horaires minimaux sont augmentés de 3 % dans tous les métiers de la construction métallique et de 1 % dans l'isolation et le calorifugeage.
2. Dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage, les travailleurs, qu'ils aient un lieu de travail habituel ou non, sont rangés en 8 classes de salaires. En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les salaires annuels et horaires minimaux de ces 8 catégories de travailleurs sont les suivants:

	Salaires annualisés y.c. 13 <sup>ème</sup> salaire	<i>Salaires horaires pour mémoire sans 13<sup>ème</sup> salaire</i>
a) Travailleur auxiliaire en formation dès 19 ans - 1 <sup>ère</sup> année	Fr. 45'705.--	<i>(Fr. 19.55)</i>
b) Travailleur auxiliaire en formation dès 19 ans – après 1 an de pratique	Fr. 48'160.--	<i>(Fr. 20.60)</i>
c) Aide spécialisé – 3 ans d'expérience ou attestation formation élémentaire	Fr. 52'135.--	<i>(Fr. 22.30)</i>
d) Catégorie E - travailleur avec CFC dès la fin de l'apprentissage	Fr. 51'550.--	<i>(Fr. 22.05)</i>
e) Catégorie D - travailleur avec CFC après 1 an de pratique	Fr. 53'420.--	<i>(Fr. 22.85)</i>
f) Catégorie C - travailleur qualifié, après 2 ans de pratique	Fr. 56'110.--	<i>(Fr. 24.--)</i>
g) Catégorie B - travailleur spécialement qualifié	Fr. 58'565.--	<i>(Fr. 25.05)</i>
h) Catégorie A - travailleur particulièrement qualifié, capable d'exécuter tout travail, apte à fonctionner comme chef d'équipe	Fr. 60'900.--	<i>(Fr. 26.05)</i>

3. Dans l'isolation et le calorifugeage, les travailleurs sont rangés en 3 classes de salaires. En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les salaires annuels et horaires minimaux de ces 3 catégories de travailleurs sont les suivants:

	Salaires annualisés y.c. 13 <sup>ème</sup> salaire	<i>Salaires horaires pour mémoire sans 13<sup>ème</sup> salaire</i>
a) Classe de salaire A travailleur qualifié avec CFC	Fr. 60'315.--	<i>(Fr. 24.90)</i>
b) Classe de salaire B – travailleur occupé à des travaux professionnels, ayant au moins trois années de pratique	Fr. 55'835.--	<i>(Fr. 23.05)</i>
c) Classe de salaire C - aide et travailleur auxiliaire	Fr. 50'870.--	<i>(Fr. 21.--)</i>

4. *Le travail des femmes est rémunéré à égalité avec celui des hommes.*

5. *Les adaptations éventuelles des salaires sont négociées chaque année, en principe au début du mois d'octobre, une fois connu l'indice suisse des prix à la consommation de fin septembre. Le principe du maintien de l'avance sur l'indice est acquis.*

6. *Les adaptations éventuelles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier suivant. Le plafonnement des augmentations de salaires peut être envisagé et sera mentionné dans l'accord sur les salaires. Pour adapter les salaires, les parties tiennent compte de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation et de la situation générale et particulière de la branche.*

7. Lorsque la qualification ou le rendement du travailleur est insuffisant, l'employeur et le travailleur peuvent convenir de réduire le salaire ou l'adaptation du salaire convenue en accord avec la Commission professionnelle paritaire.

8. Les salaires sont annualisés, c'est-à-dire qu'ils sont exprimés en un montant annuel qui comprend également l'allocation de fin d'année.

#### *Art. 45 — Dérogation en matière de salaires*

*Les dérogations en matière de salaires sont prévues dans l'accord sur les salaires cité à l'article 44.*

#### Art. 46 — Revalorisation des salaires minimaux

1. Dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage :

*En 2004, les salaires horaires minimaux sont augmentés de 3 %.*

2. Dans l'isolation et le calorifugeage :

a) *En 2004, les salaires horaires minimaux sont augmentés de 1 % ;*

b) *En 2006, les salaires horaires minimaux seront augmentés de 1 % ;*

c) *En 2007, les classes de salaires et les salaires horaires minimaux seront identiques à ceux des autres métiers.*

#### Art. 47 — Paies

1. La paie a lieu en principe à la fin du mois, mais au plus tard le dixième jour du mois qui suit celui pour lequel le salaire est dû.
2. Un décompte écrit est remis pendant les heures de travail.
3. Le travailleur vérifie si le montant reçu est exact. S'il constate une erreur, il adresse immédiatement une réclamation à l'employeur ou à ses représentants.
4. Le travailleur quittant son emploi touche la paie au plus tard le dernier jour de travail.
5. Lorsque le jour prévu pour la paie est chômé, celle-ci est avancée au jour de travail précédent.
6. *L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement du salaire sur un compte bancaire ou un compte de chèques postaux.*

#### Art. 48 – Déplacements

1. L'employeur et le travailleur sont tenus de convenir, avant l'ouverture d'un chantier, des conditions d'indemnisation salariale et de déplacement (temps de déplacement, frais de transport, de repas, et, éventuellement, de logement).
2. Les règles minimales suivantes sont applicables :
  - a) Le travailleur qui doit se rendre sur un chantier est indemnisé pour ses frais de transport à moins que l'employeur n'organise lui-même le transport ;
  - b) Le temps de transport de l'atelier jusqu'au chantier et inversement est indemnisé au salaire horaire normal du travailleur en déplacement. Il compte dans la durée journalière du travail ;
  - c) Aucune indemnité horaire et pour frais de transport n'est due au travailleur qui se rend directement de son domicile sur le chantier, lorsque la durée du trajet n'excède pas la durée de celui qu'il effectue usuellement entre son domicile et son lieu de travail habituel. Le temps ainsi consacré au déplacement ne rentre pas dans la durée journalière du travail ;
  - d) Lorsque le transport est organisé par l'employeur la même règle s'applique au travailleur qui se rend directement de son domicile sur le lieu de rassemblement ;
  - e) Pour les travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail habituel et qui changent régulièrement de lieu de travail, le temps de déplacement pour se rendre sur les chantiers et en revenir est indemnisé mais ne compte pas dans la durée journalière de travail, dans la mesure où il ne dépasse pas 3 heures par jour. Il ne doit en outre pas dépasser 12 heures par semaine en moyenne ;
  - f) L'employeur verse une indemnité de repas journalière forfaitaire au travailleur qui se trouve hors du rayon local de 4 km de l'entreprise où il est engagé, pour les frais que lui occasionne le fait de ne pas pouvoir prendre son repas de midi à son domicile.

Cette indemnité est fixée *en 2004* à Fr. 16.50, en 2005 à Fr. 17.--, en 2006 à Fr.17.50, en 2007 à Fr. 18.--, en 2008 à Fr. 18.50 ;

- g) Lorsque le travailleur ne peut regagner son domicile chaque soir, l'employeur lui assure le paiement d'un logement et d'une pension convenables.

#### Art. 49 — Véhicules à moteur

1. Lorsqu'il est convenu, par écrit, entre l'employeur et le travailleur que ce dernier utilise son véhicule pour les besoins de l'entreprise, l'indemnité kilométrique est fixée équitablement, compte tenu du genre de véhicule, de l'usage qui en est fait, du transport et des distances à parcourir. Le travailleur ne peut être tenu d'utiliser son propre véhicule que s'il y consent. Le refus du travailleur ne peut entraîner aucune sanction.
2. Les indemnités kilométriques sont les suivantes :
  - a) 65 ct. pour une voiture automobile ;
  - b) 40 ct. pour une motocyclette ;
  - c) 20 ct. pour un vélomoteur.
3. *Les partenaires sociaux ont pris comme référence, pour fixer l'indemnité kilométrique d'une voiture automobile, la brochure du Touring club suisse « Frais kilométriques 2002 » et, comme base, un véhicule automobile d'une valeur à neuf de Fr. 27'000.-- qui parcourt en moyenne 15'000 kilomètres par année. L'indemnité kilométrique tient compte des frais fixes et des frais variables. Une adaptation automatique de l'indemnité, à la hausse ou à la baisse, est prévue si un écart de plus de 10 % est constaté.*
4. Le travailleur, respectivement le détenteur du véhicule à moteur privé, devra conclure une assurance responsabilité civile à garantie illimitée. La participation de l'employeur à la prime de cette assurance est comprise dans l'indemnité kilométrique fixée à l'alinéa 2 ci-dessus.
5. *Le travailleur se soumettra aux dispositions légales quant au nombre de personnes, au matériel et aux outils pouvant être transportés.*
6. *En versant les indemnités prévues ci-dessus, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'article 327b CO et les droits des travailleurs, ressortant de l'utilisation du véhicule, sont respectés.*
7. L'employeur qui met un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

#### Art. 50 — Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage

1. En cas de manque de travail, l'employeur évite de faire effectuer des heures supplémentaires. Toute réduction d'horaire de travail entraînant une diminution de salaire, toute mise au chômage partiel de tout ou partie du personnel d'une entreprise, toute fermeture ou tout transfert d'entreprise, ainsi que les licenciements pour cause économique devront au préalable être discutés avec la Commission professionnelle paritaire.

2. *Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices de travail concernant l'assurance chômage.*
3. Lorsque l'employeur envisage de diminuer l'effectif de son personnel, *malgré les mesures ci-dessus*, il doit préalablement en aviser le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire. Ce dernier s'efforce de replacer les travailleurs dont le licenciement lui est annoncé.
4. Lorsqu'un employeur cherche du personnel, il annonce les places vacantes au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire *ou au service paritaire de placement, selon l'article 17, avant d'entreprendre toute autre démarche.*
4. En cas de manque général de travail, l'employeur s'abstient d'engager tout personnel extérieur à ce secteur tant que des travailleurs de qualification équivalente sont disponibles auprès du secrétariat de la Commission professionnelle paritaire.
5. Si un travailleur est mis au chômage pour un temps indéterminé, il peut se libérer sans délai de son contrat de travail ; l'employeur n'est pas délié pour autant de ses obligations découlant de la présente convention tant que dure le délai normal de congé prévu à l'article 30.
6. Lorsque des licenciements pour raison économique sont inévitables, les parties contractantes conviennent de tenir équitablement compte des critères sociaux qu'elles établiront en commun. Les cas sociaux seront examinés avec bienveillance, notamment pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans.
7. La mise au chômage n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu de la convention collective.

## CHAPITRE V

### Treizième salaire et prestations sociales

#### Art. 51 — 13<sup>ème</sup> salaire

1. Le travailleur a droit à 8,33 % de son salaire annuel brut, versé directement par l'employeur, au titre de 13<sup>ème</sup> salaire.
2. Le 13<sup>ème</sup> salaire est soit versé en fin d'année, ou par moitié au 30 juin et par moitié au 31 décembre.
3. Le travailleur quittant son employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à une part du 13<sup>ème</sup> salaire, calculée au prorata de son gain chez cet employeur.
4. Le droit au 13<sup>ème</sup> salaire ne prend naissance qu'après 3 mois d'emploi (temps d'essai), mais il est calculé sur l'entier du temps d'emploi.
5. Le travailleur n'a pas droit au 13<sup>ème</sup> salaire :
  - a) S'il n'a pas repris son emploi à la date convenue ;

- b) S'il n'a pas respecté la décision prise d'un commun accord avec l'employeur concernant les vacances ;
  - c) S'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail ;
  - d) *S'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO ou s'il est renvoyé sur-le-champ, après un avertissement écrit selon l'article 30, alinéa 6.*
6. Le 13<sup>ème</sup> salaire ne donne ni droit à des vacances, ni à des allocations familiales.

*Art. 52 — 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 est à la charge du travailleur.*
3. *En cas d'accident reconnu par la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents), l'assurance maladie collective de la branche (Caisse de la FTMH) verse le 80 % du salaire effectivement perdu le jour de l'accident et pendant les deux jours qui suivent. Seuls les jours ouvrables sont indemnisés.*
4. *L'assurance obligatoire en cas d'accidents non professionnels cesse de porter effet après le 30<sup>e</sup> jour suivant celui où prend fin le droit au salaire.*

*Art. 53 — Assurance perte de gain en cas de maladie et de maternité*

1. Dispositions générales

- a) Le travailleur est assuré contre la perte de gain résultant de la maladie ou de la maternité. *Les conditions d'assurance doivent être au moins équivalentes à la LAMAL (art 67 ss. LAMAL) ;*
- b) *L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement de l'assurance maladie qui en découle ;*
- c) L'employeur assure les travailleurs contre la perte de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou de maternité ;
- d) L'employeur participe, à raison des 2/3 à la prime de base de l'assurance de l'indemnité journalière. Le tiers de la prime d'assurance à la charge du travailleur est retenue directement sur le salaire de ce dernier.

## 2. Perte de gain en cas de maladie

- a) L'indemnité journalière en cas de maladie est versée durant 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs, quel que soit le taux de l'incapacité ;
- b) Le respect de l'alinéa 1 ci-dessus, libère l'employeur de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie au sens de l'article 324a du CO ;*
- c) L'indemnité journalière correspond à 80 % du salaire brut AVS dès le quatrième jour d'incapacité de travail attestée par le médecin. Les trois premiers jours (jours de carence) sont à la charge du travailleur ;
- d) Si l'assurance est conclue avec un délai d'attente de 14, voire 30 jours, l'employeur est tenu au versement du salaire à 100 % pendant le différé, étant rappelé que les trois premiers jours sont à la charge du travailleur. Le salaire est soumis à cotisations sociales ;
- e) 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.

## 3. Perte de gain en cas de maternité

- a) L'indemnité journalière en cas de maternité est versée durant 112 jours (16 semaines), dont au moins 8 semaines après l'accouchement ;
- b) Elles ne peuvent être imputées sur la durée prévue à l'article 72 LAMAL (720 jours) et doivent être allouées même si cette durée est expirée ;*
- c) Pour bénéficier des prestations de 16 semaines, l'assurée doit avoir cotisé durant les 270 jours qui précèdent l'accouchement, auprès d'un ou de plusieurs assureurs, sans interruption. Dans le cas contraire, l'employeur versera uniquement le salaire selon les normes du CO.

### *Art. 54 - Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques.*

- 1. Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales en vigueur (LAMal).*
- 2. Sous réserve des dispositions légales relatives aux délais de résiliation, le travailleur est en principe assuré auprès de l'Assurance-maladie collective de la branche (Caisse de la FTMH).*
- 3. La prime mensuelle y relative est à la charge du travailleur.*

### *Art. 55 — Assurance vieillesse et survivants (AVS fédérale)*

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

## Art. 56 — Prévoyance professionnelle

1. *Les parties instituent une assurance 2<sup>ème</sup> pilier, par le biais d'une convention spéciale qui fait partie intégrante de la présente convention (annexe).*
2. *Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès.*
3. L'assurance 2<sup>ème</sup> pilier doit correspondre au minimum aux critères suivants :
  - a) Le taux de cotisation pour les prestations de base LPP sont au minimum et pour tous les salariés, dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit l'année de leur 17 ans, de 11 % du salaire AVS brut, soit 5,5 % à la charge de l'employeur et 5,5 % à la charge de l'assuré ;
  - b) L'âge terme normal correspond à celui de l'AVS, pour les hommes et pour les femmes ;
  - c) En cas d'invalidité par suite de maladie ou d'accident, l'assuré est libéré de l'obligation de payer la prime après un délai de 90 jours consécutifs, à compter du jour de la maladie ou de l'accident.
4. Les prestations minimales sont les suivantes :
  - a) Les prestations de vieillesse résultent de la conversion de l'avoir de vieillesse acquis à l'âge de la retraite normale, au taux en vigueur à cette date. Les prestations minimales selon la LPP sont en tous les cas garanties ;
  - b) Les prestations en cas d'invalidité sont calculées sur la base de l'avoir de vieillesse projeté, sans intérêts, depuis la date du début de l'invalidité, converti en une rente au taux en vigueur lors de la survenance de l'événement assuré ;
  - c) La rente de veuve est égale à 60 % de la rente d'invalidité en cas de décès avant l'âge terme et à 60 % de la rente de retraite en cas de décès après l'âge terme ;
  - d) Les rentes d'enfants sont égales à 20 % de la rente d'invalidité, si le cas d'invalidité survient avant l'âge terme et à 20 % de la rente de retraite en cas de survenance de l'invalidité après l'âge terme ;
  - e) Un capital en cas de décès équivalent à l'avoir de vieillesse accumulé au moment du décès est versé aux ayants-droits, s'il n'existe aucune rente de conjoint ou d'enfants à ce moment.

## Art. 57 - Retraite transitoire

1. *Les parties instaurent un système de rente transitoire par le biais d'une convention spéciale qui fait partie intégrante de la présente convention (annexe).*
2. *Le taux de cotisation pour les prestations relatives à la rente transitoire s'élève à 1,8 % du salaire AVS brut, soit 0,9 % à la charge de l'employeur et 0,9 % à la charge du travailleur.*
3. *La rente transitoire s'exerce par le biais du versement d'une rente fondée sur un départ anticipé deux ans avant l'âge terme normal prévu par la loi sur l'assurance vieillesse et invalidité.*

*Art. 58 — Indemnité en cas de décès (art. 338 CO)*

*Lorsqu'un travailleur décède, 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 5 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.*

**Art. 59 — Vacances**

1. *L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement des vacances qui en découle.*
2. L'employeur indique au travailleur payé à l'heure son droit aux vacances, lors de chaque paie.
3. Le travailleur a droit chaque année aux vacances suivantes :

	<i>En 2004</i>	<i>en 2005</i>	<i>en 2006</i>
<b>20 jours</b>	de 20 ans révolus à 40 ans révolus	de 20 ans révolus à 40 ans révolus	de 20 ans révolus à 40 ans révolus
<b>23 jours</b>		les travailleurs de 41 à 49 ans	les travailleurs de 41 à 47 ans
<b>25 jours</b>	les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus	les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus
	les travailleurs depuis 25 ans dans la profession les années d'apprentissage comptant	les travailleurs depuis 25 ans dans la profession les années d'apprentissage comptant	les travailleurs depuis 25 ans dans la profession les années d'apprentissage comptant
	les travailleurs dès 50 ans avec 10 ans dans la profession et 5 ans dans l'entreprise	les travailleurs dès 50 ans	les travailleurs de 48 à 55 ans
<b>30 jours</b>		les travailleurs de 56 à 65 ans avec 10 ans dans la profession	les travailleurs de 56 à 65 ans avec 10 ans dans la profession

4. Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas d'absence d'une durée inférieure à trois mois, sans qu'il y ait faute de la part du travailleur, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse (Jeunesse et sports). La réduction n'est effectuée qu'à partir du quatrième mois complet d'absence, à raison d'un douzième par mois complet d'absence.
5. *L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.* En cas de fermeture générale de l'entreprise, la période de fermeture doit être fixée suffisamment à l'avance, après consultation du personnel.
6. *Dans la règle, les vacances doivent être prises dans l'année à laquelle elles se rapportent.*

7. *Compte tenu de la spécificité de l'entreprise, les vacances peuvent être fractionnées en deux périodes fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.*
8. *Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles il a droit et de les remplacer par un travail rémunéré.*
9. La compensation du chômage partiel par les vacances est interdite.

#### Art. 60 — Jours fériés

1. *L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement des jours fériés qui en découle.*
2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours fériés du 1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, lundi du Jeûne et Noël.
3. L'indemnité n'est pas due si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.
4. L'indemnité est égale à la totalité du salaire perdu (salaire de base sans supplément) lors de chaque jour férié.
5. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1<sup>er</sup> mai. Cette journée n'est pas indemnisée, mais peut être compensée.

#### Art. 61 — Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants, pour autant que l'absence coïncide avec l'événement qui la justifie et qu'elle entraîne une perte de salaire :
  - a) Deux jours en cas de mariage ;
  - b) Un jour en cas de naissance d'un enfant ;
  - c) Trois jours en cas de décès dans la famille : conjoint ou enfant ;
  - d) Deux jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ;
  - e) Un demi-jour en cas de décès d'un des grands-parents ;
  - f) Un jour en cas de recrutement militaire ;
  - g) Un demi-jour en cas d'inspection militaire, pour autant qu'il travaille l'autre demi-jour ;
  - h) Un jour en cas d'inspection militaire, lorsque le lieu de cette inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne lui permet pas de prendre le travail le même jour ;
  - i) Un jour en cas de déménagement de son propre ménage (appartement) une fois tous les 12 mois et pour autant que le contrat de travail ne soit pas résilié.

2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures et des jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique. Cette indemnité est versée pour une durée limitée et au maximum pour quinze jours ouvrables par année complète de service. Une indemnité liée à l'accomplissement d'une fonction publique peut être mise en compte sur le salaire, dans la mesure où elle n'est pas entièrement nécessaire à la couverture des frais inhérents à sa fonction.
3. L'indemnisation est égale à celle des jours fériés.
4. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il a lieu avec la paie de la période courante.

*Art. 62 — Allocations familiales*

1. *L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement des allocations familiales qui en découle.*
2. *Le travailleur a droit aux allocations familiales, d'accueil, de formation professionnelle et de naissance prévues par le conseil paritaire de la Caisse d'allocations familiales (CAFSE). Elles sont créées en application de la présente convention et conformément aux dispositions légales en vigueur.*
3. *Il est versé au travailleur une indemnité de Fr. 1'200.-- en cas de mariage, sur présentation du livret de famille.*
4. *La contribution est à la charge de l'employeur.*

*Art. 63 — Service militaire ou de protection civile*

1. *L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement de la Caisse des allocations complémentaires pour service militaire qui en découle.*
2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service soldés (à l'exception du service actif) dans la mesure suivante :
  - a) Pendant l'école de recrues, pour les recrues célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 50 % de la perte de salaire net ;
  - b) Pendant l'école de recrues, pour les travailleurs mariés et les célibataires avec obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 75 % de la perte de salaire net ;
  - c) Pour une période allant jusqu'à trente jours, l'indemnisation se monte à 100 % de la perte de salaire net ;
  - d) Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31<sup>ème</sup> jour, pour les célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 50 % ;
  - e) Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31<sup>e</sup> jour, pour les travailleurs mariés ou célibataires avec obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 70 % de la perte de salaire net.

3. La contribution est à la charge de l'employeur.

*Art. 64 — Assurance chômage et réduction de l'horaire de travail*

- 1. Le travailleur est assuré contre les risques de chômage, selon les dispositions légales en vigueur.*
- 2. Les secrétariats de la FTMH fonctionnent comme offices de paiement des indemnités de chômage. Le travailleur reste cependant libre de s'adresser à la caisse de chômage de son choix.*

*Art. 65 — Contribution de solidarité professionnelle*

- 1. L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et au règlement de la Contribution de solidarité professionnelle qui en découle.*
- 2. Le taux de la contribution de solidarité professionnelle est égal à 1 % du salaire AVS brut du travailleur. La contribution est à la charge du travailleur.*
- 3. La contribution de solidarité professionnelle est perçue par retenue sur le salaire, opérée mensuellement par l'employeur.*
- 4. Le règlement de la contribution de solidarité professionnelle fixe la contribution des employeurs. Cette contribution patronale est prise en charge par la Fédération vaudoise des entrepreneurs, conformément à l'Accord sur le prélèvement et l'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle (annexe).*
- 5. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire.*

## **CHAPITRE VI**

### **Dispositions finales**

*Art. 66 — Révision de la convention*

- 1. Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente convention ainsi que les accords conventionnels y relatifs.*
- 2. Les modifications ou adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ladite convention.*

*Art. 67 — Validité*

- 1. La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 et vient à échéance le 30 juin 2009.*
- 2. Les parties s'engagent à discuter du renouvellement éventuel de la présente convention au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2008.*
- 3. La présente convention annule et remplace la convention collective de travail de la construction métallique et de l'isolation et du calorifugeage du canton de Vaud du 14 décembre 1998.*
- 4. Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant son échéance.*
- 5. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.*
- 6. La résiliation de la présente convention entraîne celle des accords conventionnels y relatifs.*

*Tolochenaz et Berne, le 2 septembre 2003.*

## DECLARATION DE SOUMISSION

*Le travailleur soussigné :*

*Nom :* \_\_\_\_\_ *Prénom :* \_\_\_\_\_

*Né le :* \_\_\_\_\_ *Originnaire de :* \_\_\_\_\_

*Domicilié à :* \_\_\_\_\_ *Rue et No :* \_\_\_\_\_

*déclare :*

*se soumettre à la convention collective de travail du ..... conclue entre*

***LA FEDERATION VAUDOISE DES ENTREPRENEURS, AU NOM DE  
METAL-VAUD***

*et*

***LE SYNDICAT DE L'INDUSTRIE,  
DE LA CONSTRUCTION ET DES SERVICES – FTMH***

*Conformément à l'article 6, il déclare être lié par elle et reconnaît d'ores et déjà les modifications et compléments à cette convention qui seront communiqués par les associations contractantes. Il déclare également reconnaître les instructions et décisions de la Commission professionnelle paritaire.*

*Il atteste avoir reçu un exemplaire de ladite convention.*

*Il s'engage à se soumettre au règlement et à payer la contribution de solidarité professionnelle prévue à l'article 65 de la convention. Il autorise son employeur, pour la durée du contrat de travail, à retenir cette cotisation sur son salaire.*

....., le .....

***Signature :*** .....

*(Pour un mineur, le représentant légal signera).*

## **CONSTRUCTION METALLIQUE ET ISOLATION ET CALORIFUGEAGE**

### **STATUT DES TRAVAILLEURS RETRIBUES AU MOIS**

#### Article premier — Champ d'application

1. Chaque entreprise désigne librement les personnes soumises au présent statut fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois.
2. Dans la mesure où une entreprise décide de rétribuer un travailleur au mois, elle a l'obligation de respecter les dispositions du présent statut.
3. Dans la règle, un travailleur ayant été mis au bénéfice du statut au mois conserve ce statut s'il change d'entreprise.

#### Art. 2 — Détermination du salaire mensuel

1. Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire :
  - a) Dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage, par 179,8 ;
  - b) Dans l'isolation et le calorifugeage, par 186,3. Dès 2007, par 179,8.
2. Les augmentations de salaires conventionnelles sont applicables aux travailleurs rétribués au mois.
3. Lorsque les augmentations de salaires sont fixées en centimes par heure de travail, le calcul de l'augmentation de salaire mensuel s'effectue selon l'alinéa 1 ci-dessus.

#### Art. 3 — Heures supplémentaires

1. Lorsque le nombre d'heures effectuées pendant un semestre (y compris pauses - absences justifiées - maladie - accident - vacances - jours fériés - etc.) dépasse
  - a) Dans tous les métiers à l'exception de l'isolation et du calorifugeage, 1079 heures ;
  - b) Dans l'isolation et calorifugeage, 1118 heures. Dès 2007, 1079 heures.
2. L'indemnisation du temps de déplacement est régi par l'article 48 de la convention collective de travail Metal-Vaud ; la rémunération des heures supplémentaires, du travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés est régie par les articles 39, 40 et 41 de cette même convention.
3. Les heures de déplacement ainsi que les heures supplémentaires effectuées entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 mai sont payées avec le salaire de juin.
4. Celles effectuées entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 novembre sont payées avec le salaire de décembre.

#### Art. 4 — Maladie et accidents

1. En cas d'absences pour cause de maladie ou d'accident attestées par un certificat médical, l'employeur verse la différence de salaire entre les indemnités perte de gain et le salaire net pendant :
  - a) 3 mois par année civile pour le travailleur ayant moins de 5 ans de service dans l'entreprise ;
  - b) 4 mois par année civile, dès le début de la 5<sup>e</sup> année et jusqu'à la fin de la 9<sup>e</sup> année ;
  - c) 5 mois par année civile, dès le début de la 10<sup>e</sup> année et jusqu'à la 14<sup>e</sup> année de service dans la profession, pour autant qu'il ait travaillé au moins 9 ans dans l'entreprise ;
  - d) 6 mois par année civile, dès le début de la 15<sup>e</sup> année de service dans la profession, pour autant qu'il ait travaillé au moins 9 ans dans l'entreprise.
2. En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral n'est versé qu'à la condition que le cas de maladie ou d'accident soit pris en charge par la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) ou la Caisse maladie. Le travailleur est responsable de toutes les formalités à remplir pour faire connaître son cas. En cas de carence du travailleur, l'employeur n'est en aucun cas tenu de verser le salaire.

#### Art. 5 — Absences de courte durée

Le remplacement des heures manquées et justifiées, bénéficiant de l'autorisation de l'employeur, pour des motifs tels que visite médicale, soins dentaires, participation à une cérémonie, formalités d'administration, est réglé d'entente entre l'employeur et le travailleur. Il n'est pas exigible jusqu'à concurrence de 15 heures par année civile, pour une année civile complète d'occupation dans l'entreprise. En cas d'engagement en cours d'année, le calcul s'effectuera au prorata du temps d'emploi.

#### Art. 6 — Vacances

1. Les vacances sont fixées conformément à la convention collective de travail.
2. Pendant les vacances, le travailleur reçoit son salaire intégral (100 %).

#### Art. 7 — Service militaire

1. Pendant le service militaire, le travailleur reçoit son salaire intégral pour autant que la période de service ne dépasse pas trente jours.
2. Pour les périodes plus longues, les dispositions de la convention collective de travail sont applicables.

## Art. 8 — Indemnités remplaçant le salaire

1. Les indemnités remplaçant le salaire, notamment celles versées par les caisses de compensation, la Caisse maladie, la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) sont acquises à l'employeur dans la mesure où celui-ci verse le salaire net, conformément aux articles qui précèdent.
2. Tel est en particulier le cas des prestations de l'assurance maladie, de l'assurance en cas d'accidents et des indemnités en cas de service militaire.

## Art. 9 — Chômage

1. *Le travailleur peut être mis en état de réduction de l'horaire de travail sans observer les délais fixés à l'article 10 ci-dessous.*
2. *En pareil cas, comme les autres travailleurs de l'entreprise, le travailleur au mois fait valoir ses droits aux prestations de l'assurance chômage.*
3. *Une indemnité équivalant au salaire complet lui sera payée après épuisement du droit aux prestations de l'assurance chômage. Cette indemnité sera équivalente au salaire de 90 heures au maximum.*
4. *En cas de congé donné à la suite de manque de travail, l'employeur verse au travailleur payé au mois qui est licencié, une indemnité équivalant à 90 heures de travail.*
5. *Cette indemnité n'est pas due si le délai de congé prévu à l'article 10 est prolongé d'un mois au moins. L'indemnité de 90 heures prévue dans le présent article n'est pas due, lorsque le travailleur ne subit aucun préjudice du fait de son changement d'emploi.*
6. *La mise au chômage n'entraîne, en aucun cas, la suppression des droits acquis par le travailleur en application de la convention collective de travail.*

## Art. 10 — Délai de congé

1. Si le contrat de travail a duré moins d'un an, sa résiliation peut intervenir de part et d'autre moyennant un congé donné un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Ce délai est porté à deux mois si le contrat a duré plus d'une année.
2. Le congé doit être donné par écrit.
3. Les délais de congé peuvent être modifiés par écrit d'entente entre les parties, pour autant qu'ils soient identiques pour chacune des parties.

## Art. 11 — Relation avec la convention collective de travail

Le travailleur rétribué au mois est au bénéfice de la convention collective de travail au même titre que celui rétribué à l'heure, dans la mesure où il n'est pas expressément dérogé à cette convention dans le présent statut.

*Tolochenaz et Berne, le 2 septembre 2003.*