

CPPC

Commission professionnelle paritaire centrale CARRELEURS

CCT du carrelage des régions

Canton de **Berne, Suisse centrale**, cantons de Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri et Zoug, canton de **Zurich** et **district Baden du canton d'Argovie, Mittel-**
land cantons Argovie et Soleure

Postfach 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2009 - 2012

pour le

carrelage
des régions de
Argovie, Berne, Glaris, Soleure,
Suisse centrale et Zurich

Valable dès le 1er avril 2009

De force obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2010

Contact:

Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)
Postfach 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

TABLE DES MATIERES

Page

Principe	4
A Arrêté du Conseil fédéral	4
Art. 1 Déclaration de force obligatoire	4
Art. 2 Champ d'application	4
2.1 Champ d'application géographique.....	4
2.2 Champ d'application du point de vue de l'entreprise.....	4
2.3 Champ d'application du point de vue du personnel	4
2.4 Sociétés en dehors du champ d'application et sociétés étrangères	4
Art. 3 Frais d'exécution.....	5
Art. 4 Arrêté	5
B Dispositions générales et de droit personnel	6
Art. 1 Champ d'application	6
Art. 2 Dispositions générales.....	6
2.1 Base légale.....	6
2.2 Teneur et texte faisant foi.....	6
2.3 Réalisation commune.....	6
Art. 3 Relations entre les parties contractantes	6
3.1 Commissions professionnelles paritaires	6
3.2 Obligation d'éviter tout conflit collectif du travail, liberté d'association professionnelle	7
3.3 Collectivité contractuelle.....	7
C Dispositions normatives	8
Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail	8
4.1 Temps d'essai	8
4.2 Résiliation	8
Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 3)	8
5.1 Devoir de vigilance, loyauté et contrôle	8
5.2 Responsabilité en cas de dommages	8
5.3 Outils et habits de travail	8
Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés	9
6.1 Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire	9
6.2 Vacances.....	10
6.3 Indemnisation des jours fériés.....	10
Art. 7 Salaires.....	10
7.1 Salaire mensuel.....	10
7.2 Eventuelles adaptations salariales	11
7.3 13ème salaire	11
7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur.....	11
7.5 Indemnisation des absences.....	11
7.6 Versement du salaire pendant le service militaire.....	11
7.7 Paiement du salaire.....	12
Art. 8 Allocations familiales	12
8.1 Allocations familiales	12
Art. 9 Remboursement des dépenses.....	12
9.1 Principes.....	12
9.2 Indemnisation du repas de midi	12
9.4 Durée du trajet.....	12
9.5 Transports publics	12
9.6 Frais de transport	13

Art. 10	Contribution aux frais d'exécution et aux frais professionnels	13
10.1	Frais professionnels et d'exécution	13
Art. 11	Protection de la santé et prestations sociales	13
11.1	Protection de la santé (MSST)	13
11.2	Assurance d'indemnité journalière et prestations salariales	14
11.3	Assurance accident et prestation salariale.....	14
Art. 12	Travail au noir	14
12.1	Principe.....	14
12.2	Pour les employés.....	14
12.3	Pour les employeurs.....	14
Art. 13	Travail aux pièces et travail temporaire.....	15
13.1	Travaux effectués aux pièces.....	15
13.2	Interdiction du travail aux pièces pour les marchés publics	15
13.3	Engagement de personnel temporaire.....	15
13.4	Engagement de personnel temporaire ou d'entreprises unipersonnelles pour les marchés publics.....	15

D Durée de la convention et dispositions transitoires..... 15

Art. 14	Durée de la convention et dénonciation	15
14.1	Entrée en force et durée.....	15
14.2	Dénonciation de la structure salariale dans les années intermédiaires	15
14.3.	Dénonciation de la convention collective de travail.....	15

E Parties contractantes 16

F Annexes..... 17

Annexe N° 1	17
	Augmentation de salaire au 1er avril 2009.....	17
	Règlement des zones, salaires minimaux, indemnités et heures de travail.....	17
	Salaires minimaux selon zones salariales (Catégories Art. 7.1.2)	17
	Indemnités repas de midi selon zones	17
	Heures de travail selon zones	17
Annexe N° 2	18
	Descriptif des jours fériés locaux	18
Annexe no 3	19
	Devoirs de contrôle du carreleur	19
Annexe N° 4	21
	Contenu de la boîte à outils du carreleur.....	21
Annexe N° 5	22
	FONDS DES CARRELEURS	22
Annexe N° 6	24
	Adresses des lieux de contact	24
Annexe N° 7	25
	Répertoire alphabétique	25
Annexe N° 8	28
	Signature de la convention par les différentes parties contractantes.....	28

Principe

Les parties contractantes sont convaincues que les problèmes qui découlent du droit du travail du carrelage seront plus facilement résolus si les partenaires sociaux traitent en commun et dans un esprit de partenariat. À cette fin et dans le but d'obtenir une branche saine jouissant du plein emploi et pour protéger la paix de travail, elles s'engagent à trouver en toute confiance des solutions appropriées et à sauvegarder comme de droit les intérêts de l'organisation professionnelle.

A des fins de lisibilité et pour favoriser une compréhension plus aisée, la présente convention renonce à la féminisation des noms, étant entendu que le masculin embrasse le féminin et réciproquement.

A Arrêté du Conseil fédéral

étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour le carrelage des régions de l'Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich, du 20 novembre 2009.

Le Conseil fédéral suisse, vu l'art. 7 al. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956, permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹ arrête:

¹ RS 221.215.311

Art. 1 Déclaration de force obligatoire

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour le carrelage des régions de Berne, Suisse centrale, Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie, conclue le 1er avril 2009, est étendu.

Art. 2 Champ d'application

2.1 Champ d'application géographique

La déclaration de force obligatoire est prononcée pour les cantons d'Argovie, Berne, Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Soleure, Uri, Zoug et Zurich. (Note: le District de Baden du canton d'Argovie se joint au canton Zurich).

2.2 Champ d'application du point de vue de l'entreprise

Les clauses étendues à la convention collective de travail (CCT) reproduite en annexe s'appliquent à toutes les entreprises ou parties d'entreprises qui réalisent des travaux de carrelage, des revêtements de sol ou de parois en céramique, en mosaïque ainsi qu'en pierre naturelle ou artificielle.

Sont exclues les entreprises ou parties d'entreprises qui peuvent démontrer qu'elles sont soumises ou se sont soumises à la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN).

2.3 Champ d'application du point de vue du personnel

Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'al. 2.

Ne sont pas concernés:

- a. les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle;
- b. le personnel administratif, commercial et technique;
- c. les cadres ayant une fonction dirigeante avec une responsabilité budgétaire;
- d. les membres de la famille de l'employeur collaborant au sein de l'entreprise.

2.4 Sociétés en dehors du champ d'application et sociétés étrangères

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des art. 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 2.1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

² SR 823.20

³ SR 823.201

Art. 3 Frais d'exécution

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 10). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas en suspens ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4 Arrêté

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2010 et a effet jusqu'au 31 mars 2012.

B Dispositions générales et de droit personnel

Art. 1 Champ d'application

Voir article 2 de l'Arrêté du Conseil fédéral

Art. 2 Dispositions générales

2.1 Base légale

Cette convention collective de travail est un contrat de droit privé. Si une réglementation manquait dans cette CCT, le Code des obligations serait subsidiairement applicable.

2.2 Teneur et texte faisant foi

Les dispositions du droit personnel règlent les relations entre les parties contractantes. Les dispositions normatives règlent les relations du droit du travail entre employeurs et travailleurs.

2.3 Réalisation commune

Les associations patronales qui participent à la CCT conviennent dans le sens de l'art. 357b du Code des obligations qu'un droit commun d'exiger le respect de la convention collective de travail de la part des employeurs et travailleurs subordonnés existe. Elles sont représentées lors de l'exercice par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) et la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR).

Art. 3 Relations entre les parties contractantes

3.1 Commissions professionnelles paritaires

3.1.1 La commission professionnelle paritaire centrale (CCPC):

Il existe une commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

La CPPC se compose de 3 à 6 représentants de chacune des associations patronales et de travailleurs des différentes sections contractantes. Les tâches, l'organisation et les modalités d'application pour la CPPC sont fixées dans des règlements sous réserve des dispositions suivantes.

3.1.2 Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR):

Dans les territoires auxquels s'applique la convention, il y a des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR). Les CPPR veillent au respect et à l'exécution correcte des dispositions de la convention collective de travail ainsi qu'à sauvegarder les intérêts communs. La composition, les tâches, les dispositions exécutoires des CPPR sont fixées par des statuts ou des règlements spécifiques.

En plus des tâches mentionnées sous 3.1.1, les CPPR s'engagent à respecter et à exécuter les dispositions du contrat collectif de travail et à sauvegarder les intérêts communs ; en particulier la protection des travailleurs (p.ex. AIPT), les délais d'application appropriés et une pratique correcte de l'exécution du contrat.

Elles soutiennent le registre professionnel central attaché à la CPPC, ainsi que tous les efforts concernant la formation professionnelle et continue.

3.1.3 Compétences des Commissions professionnelles:

Les CPPR jugent en première instance d'une part, sur demande de l'employeur ou du travailleur concerné, tous les litiges entre l'employeur et ses travailleurs et d'autre part de la conclusion, de la teneur et de l'achèvement des contrats de travail.

La CPPC et les CPPR ont, conformément à l'art. 357 b al. 1 CO, les tâches et compétences particulières suivantes:

1. La réalisation du droit de faire constater la violation d'une convention collective
2. Le contrôle dans les entreprises et aux postes de travail du respect des dispositions normatives de la convention collective de travail (y compris le respect des interdictions relatives au travail au noir et au travail aux pièces conformément à l'art. 12 et 13)
3. Prononcer et encaisser les amendes conventionnelles ainsi que reporter des frais de procédure et de contrôle en résultant.
4. Les entreprises enfreignant les dispositions de la CCT sont annoncées aux autorités afin qu'elles puissent être exclues des travaux subventionnés au niveau national.
5. Contre des décisions de la CPPR, un employeur ou un travailleur participant peut remettre dans les 20 jours à partir de la notification une opposition écrite et motivée à la CPPC. L'opposition doit comprendre une motivation et une requête.
6. La réalisation de l'exigence de la contribution aux frais d'exécution incombe à la CPPC.

3.1.4 Amendes conventionnelles:

Aussi bien la CPPC que les CPPR peuvent frapper l'employeur ou le travailleur qui enfreint les engagements de la convention collective de travail d'une amende conventionnelle. Celle-ci doit être transférée dans un délai d'un mois à partir de la remise de la décision.

- a) L'amende conventionnelle doit être fixée principalement de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur faillible d'enfreindre à nouveau la convention collective de travail
- b) Son importance se mesure selon les critères pouvant être cumulés suivants:
 1. Importance des prestations financières déniées par l'employeur à son travailleur;
 2. Infraction aux dispositions non-financières de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail au noir et du travail aux pièces conformément à l'art.12 et 13 ainsi qu'à l'art. 13.3 au sujet du personnel temporaire;
 3. Il s'agit de savoir si l'employeur ou le travailleur faillible mis en demeure par les parties contractantes réalisait déjà tout à fait ou en partie ses obligations;
 4. Infraction unique ou répétée ainsi que gravité des infractions aux diverses dispositions de la convention collective de travail;
 5. Récidive des violations de la convention collective de travail;
 6. Taille de l'entreprise;
 7. Il s'agit de savoir si le travailleur fait valoir ses exigences individuelles par rapport à un employeur faillible de son propre chef et/ou si l'on doit s'attendre à ce qu'il le fasse dans un proche avenir.
- c) Si le contrôle du temps de travail effectué ne correspond pas en tous points aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.0), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5000 francs est prononcée.
- d) Si une entreprise n'applique par l'article 11.1 (directive CFST 6508), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5'000 francs est prononcée.
- e) Lors d'infraction à l'interdiction du travail au noir et aux pièces conformément à l'art.12 et 13, une amende conventionnelle maximale de 50'000 francs par ouvrage est prononcée pour l'employeur et/ou le travailleur.
- f) Grille d'évaluation du degré d'infraction aux dispositions de la CCT:

– Salaire inférieur jusqu'à	2.5 %	infraction légère
– Salaire inférieur jusqu'à	2.6 – 6 %	infraction moyenne
– Salaire inférieur de plus de	6 %	infraction grave

3.1.5 Frais de contrôle:

La CPPC aussi bien que la CPPR peuvent imposer à l'employeur et/ou au travailleur, pour qui le contrôle a montré qu'ils n'ont pas respecté les obligations de la convention collective de travail, outre l'amende conventionnelle, les frais de contrôle en résultant et prouvés (pour des dépenses de la part des délégués ainsi que de la part de la CPPC et de la CPPR).

3.1.6 Frais de procédure:

La CPPC aussi bien que la CPPR peuvent imposer à l'employeur et/ou au travailleur, qui n'a pas respecté les dispositions de la convention collective de travail, les frais de procédure conformément à l'art.357 b CO.

3.2 **Obligation d'éviter tout conflit collectif du travail, liberté d'association professionnelle**

3.2.1 Obligation d'éviter tout conflit collectif du travail

Pendant la durée du contrat, l'obligation d'éviter tout conflit collectif du travail est appliquée. Les parties contractantes s'engagent en particulier à ne pas provoquer ni encourager elles-mêmes des troubles mais à prendre toutes les mesures appropriées afin que des troubles de la paix du travail soient évités.

3.2.2 Troubles de la paix du travail

Valent comme troubles: Notamment les cessations concertées du travail, les licenciements avec interdiction, les boycottages, les listes noires ou d'autres mesures disciplinaires équivalentes

3.2.3 Liberté d'association professionnelle

La liberté d'association professionnelle entière reste garantie au travailleur, c.-à-d. que l'appartenance ou non à un syndicat ne peut pas être source de désavantages pour lui.

3.3 **Collectivité contractuelle**

Les fédérations contractantes s'engagent à la coopération et au soutien mutuel dans toutes les questions économiques qui touchent leur métier et concernent leur intérêt professionnel commun.

En particulier, toutes les mesures concernant la lutte contre la concurrence déloyale et la sous-représentation doivent être appliquées par consentement mutuel.

C Dispositions normatives

Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail

4.1 Temps d'essai

Les deux premiers mois d'un nouveau contrat de travail sont considérés comme un temps d'essai. Pendant ce temps d'essai, les deux parties peuvent journalièrement résilier le contrat de travail en observant un délai de congé de 5 jours ouvrables.

4.2 Résiliation

4.2.1 Délais de congé - Principe

À l'échéance du temps d'essai, le délai de congé s'élève à 1 mois, à partir de la deuxième année de service à 2 mois et à partir de la 10^e année de service à 3 mois. La résiliation doit être notifiée par écrit pour la fin d'un mois.

4.2.2 Prolongation des délais de congé

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par accord écrit des deux parties contractantes.

4.2.3 Protection contre le licenciement

À l'échéance du temps d'essai, une résiliation du contrat de travail alors que le travailleur touche des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire ou de l'assurance maladie, est exclue. La résiliation pour motifs graves reste réservée. En outre, on applique les dispositions de protection contre le licenciement de l'art. 336c CO.

4.2.4 Atteinte de l'âge AVS

Le contrat de travail prend fin avec l'atteinte de l'âge AVS. Une éventuelle continuation de l'engagement doit être réglée séparément par écrit.

Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 3)

5.1 Devoir de vigilance, loyauté et contrôle

5.1.1 Obligation personnelle au travail

Le travailleur doit exécuter soigneusement et de façon appropriée le travail qui lui est confié et défendre à tout moment et en toute loyauté les intérêts de l'employeur.

5.1.2 Devoir de vigilance

Le travailleur doit se servir de façon appropriée des machines, des appareils, des dispositifs et installations techniques ainsi que des véhicules de l'employeur et notamment de tout le matériel, qui est mis à sa disposition pour la réalisation de son travail, les traiter soigneusement et les retourner en entier dans un état correct.

5.1.3 Restitution

Le travailleur doit en outre ramener les restes de carrelage, de matériel, les outils et les machines dans un état approprié et/ou, si convenu, les mettre à disposition pour restitution.

5.1.4 Devoir de contrôle

Le carreleur est responsable des devoirs de contrôle spécifiés dans l'annexe 3.

5.2 Responsabilité en cas de dommages

Le travailleur est responsable des dommages qu'il cause par négligence ou intentionnellement à l'employeur.

5.3 Outils et habits de travail

5.3.1 Caisse à outils, outils, matériel de consommation

Die Werkzeugkiste sowie deren Inhalt (gemäss Anhang 4) sind vom Arbeitnehmer bereit zu stellen. Der Arbeitgeber liefert alles übrige Werkzeug, insbesondere das Verbrauchsmaterial.

5.3.2 Habits de travail

Le carreleur est responsable des devoirs de contrôle spécifiés dans l'annexe 3.

Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés

6.1. Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire

6.1.0 Contrôle du temps de travail

Chaque employeur doit tenir le compte détaillé et journalier du temps de travail effectué par les employés. Le formulaire mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doivent être employés.

L'employeur a l'obligation de tenir le compte des heures de travail pour chacun de ses employés, en mentionnant la catégorie salariale à laquelle il appartient.

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail. Tous les documents nécessaires à la tenue du compte des heures de travail doivent être conservés pendant cinq ans.

6.1.1 Temps de travail — Principe

L'horaire de travail quotidien normal doit généralement se situer dans la période entre 06.00 heures et 20.00 heures. La semaine de 5 jours du lundi au vendredi est appliquée. Le travail du samedi reste l'exception.

Temps de travail hebdomadaire normal:

Le temps de travail hebdomadaire normal est réglé dans les zones horaires (Annexe 1).

6.1.2 Temps de travail hebdomadaire maximal

Le temps de travail hebdomadaire maximal s'élève à 47 heures par semaine.

6.1.3 Temps de travail annuel maximal

Les heures de travail brutes dues dans l'année sont réglées dans les zones horaires (Annexe 1).

6.1.4 Heures supplémentaires

Les heures appelées supplémentaires sont des heures de travail ordonnées par l'employeur ou nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise et effectuées au-delà des heures de travail hebdomadaires dues, toutefois au maximum 47 heures par semaine.

6.1.5 Temps de travail supplémentaire donnant droit à un supplément salarial

Sont appelées temps supplémentaire, les heures qui sont effectuées sur ordre ou avec le consentement de l'employeur au-delà du temps de travail maximal de 47 heures.

Le supplément salarial est mentionné et comptabilisé comme supplément salarial (Art. 6.1.9)

6.1.6 Compensation par du temps libre

Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire sont en principe compensés par du temps libre.

6.1.7 Dépassement des heures de travail brutes dues dans l'année

Dans le cas où les heures de travail brutes dues dans l'année seraient dépassées à la fin de l'année civile, ces heures/ce temps supplémentaires seraient reportés sur la nouvelle année civile et devraient être compensés jusqu'à la fin mars de l'année suivante.

6.1.8 Des heures et du temps supplémentaires de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin mars, des heures et du temps supplémentaires non compensés à la fin du contrat seront payées simultanément au versement d'un salaire normal, majorées de 25% et le temps supplémentaire (déjà saisi avec supplément de salaire) de l'année précédente sera payé avec le salaire normal sans supplément.

Les heures et du temps supplémentaires de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin mars, des heures et du temps supplémentaires non compensés à la fin du contrat seront payées simultanément au versement d'un salaire normal, majorées de 25% et le temps supplémentaire (déjà saisi avec supplément de salaire) de l'année précédente sera payé avec le salaire normal sans supplément.

6.1.9 Suppléments de salaire:

25 % pour un temps supplémentaire (plus de 47 heures par semaine)

50 % si la mobilisation normale a lieu le soir seulement à partir de 20.00 heures ou avec le système du travail par équipes à partir de 5 jours.

50 % pour les samedis de 15.00 heures à 20.00 heures

100 % pour le travail de nuit les jours de semaines entre 20.00 heures à 06.00 heures jusqu'à cinq jours.

100 % pour le travail le dimanche et les jours fériés.

Les suppléments de salaire doivent être mentionnés séparément.

6.1.10 Pauses du matin et de midi

Les pauses du matin et de midi ne sont pas considérées comme temps de travail.

6.1.12 Heures non effectuées

Les absences qui ne sont pas spécifiées dans l'art 7.5 et qui ne sont pas imputables à une maladie, un accident ou des vacances et jours fériés payés, sont considérées comme des heures non-effectuées. Les heures non-effectuées isolées qui sont compensées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Dans le cas où il resterait en fin d'année ou à la fin du contrat de travail des heures non-effectuées dues par le travailleur, elles peuvent être déduites de l'avoir salarial.

6.2 Vacances

6.2.1 Droit aux vacances

Chaque travailleur a droit par année civile aux vacances suivantes:

Jeunes jusqu'à 20 ans révolus 25 jours ouvrables

Travailleur à partir de la 21^e année 20 jours ouvrables

Travailleur de 50 ans révolus 25 jours ouvrables

6.2.2 Commencement des vacances, durée des vacances, jours fériés pendant les vacances

L'employeur et le travailleur doivent convenir à temps du commencement des vacances. Les dispositions suivantes s'appliquent:

Au moins deux semaines de vacances successives doivent être prises selon son choix par le travailleur et le reste entre Noël et le Jour de l'An ou dans une période calme pour l'entreprise. Les vacances doivent être fixées de bonne heure par consentement mutuel. Les vacances doivent être prises et ne peuvent pas être compensées par des contre-prestations financières ou d'autres privilèges.

Les jours fériés tombant pendant les vacances et donnant droit à des indemnités ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

6.2.3 Raccourcissement des vacances

Une maladie, un accident ou un service militaire qui dure jusqu'à un mois par année ne donne pas lieu à un raccourcissement des vacances.

Le congé-maternité de deux mois max. par année ne donne pas lieu à un raccourcissement des vacances.

6.3 Indemnisation des jours fériés

Le travailleur a droit à l'indemnisation de 9 jours fériés fédéraux, cantonaux et locaux pour autant que ceux-ci tombent sur un jour ouvrable. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont fixés par les Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) (annexe 2).

Art. 7 Salaires

7.1 Salaire mensuel

7.1.1 Salaire mensuel et calcul

La rémunération court à partir du début de l'engagement sous forme de salaire mensuel. Chaque travailleur a droit à un paiement de salaire constant tous les mois. Les heures mensuelles moyennes sont déterminantes pour le calcul.

7.1.2 Catégories de salaire et salaires minimaux

Les salaires minimaux détaillés sont réglés selon les zones salariales dans l'annexe 1.

Les catégories de salaire sont les suivantes:

Carreleur A

Carreleurs titulaires d'un certificat de capacité fédéral, d'une formation européenne équivalente, ou qui peuvent exécuter tout travail à effectuer de manière indépendante et professionnellement correcte, ou exécuter le travail payé aux pièces.

Carreleur B

Carreleurs qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie A.

Travailleurs auxiliaires C

Travailleurs auxiliaires dès 18 ans révolus.

Employés ayant achevé un apprentissage D

Le salaire minimal conventionnel pour les employés ayant achevé un apprentissage avec certificat fédéral de capacité se monte:

Employés ayant achevé un apprentissage D1

Pendant la 1^{ère} année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (85% du salaire minimal catégorie A).

Employés ayant achevé un apprentissage D2

Pendant la 2^{ème} année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (87% du salaire minimal catégorie A).

Employés ayant achevé un apprentissage D3

Pendant la 3^{ème} année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (94% du salaire minimal catégorie A).

Les salaires mentionnés ci-dessus pour les employés ayant achevé un apprentissage ne sont applicables que dans les entreprises qui forment un ou plusieurs apprentis ou ont formé au moins un apprenti au cours des deux dernières années. Pour les autres entreprises, ces employés sont rémunérés en catégorie A

Travailleurs moins performants

E

Tout salaire inférieur au tarif pour des travailleurs moins performants doit être fixé par une convention écrite entre l'employeur et le travailleur en question. Celle-ci ne devient valide qu'après son approbation par la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) qui prononce sa décision sur la base d'une demande écrite et fondée de l'employeur dans le délai d'un mois.

7.2 Eventuelles adaptations salariales

D'éventuelles négociations salariales concernant le renchérissement sont conduites par les parties contractantes une fois en fin d'année. Les adaptations salariales, si elles sont décidées, sont versées au 1er avril de l'année suivante. Sont à considérer pour les adaptations de salaires: les possibilités économiques respectives, la situation du marché de l'emploi, le développement ainsi que d'autres facteurs décisifs.

7.3 13ème salaire

7.3.1 Principe, conditions d'existence du droit et calcul

Les travailleurs soumis à ce contrat reçoivent un 13^e salaire dans l'année civile concernée. Si le contrat de travail n'a pas duré une année civile entière, un droit au prorata existe. Si le contrat de travail est résilié pendant le temps d'essai, il n'existe pas pour le travailleur de droit au 13e salaire. Le travailleur qui n'a pas résilié le contrat de travail en bonne et due forme n'a pas droit au 13e salaire. Le travailleur qui a été congédié sans délai pour motifs graves n'a pas droit au 13e salaire.

7.3.2 Bases de calcul

La base du calcul du 13e salaire est les 8,3% du salaire brut annuel moins les charges sociales habituelles. Des suppléments, allocations ou indemnités de quelque sorte que ce soit ainsi que des indemnités pour maladie, accident et service militaire de plus de 4 semaines par année ne sont pas considérés pour le calcul du 13e salaire.

7.3.3 Versement

Le 13e salaire mensuel doit être payé au plus tard à la fin décembre. L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un paiement en deux mensualités (juin et décembre).

7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur

Dans le cas où le contrat de travail serait résilié en raison du décès d'un travailleur, le salaire doit être versé pour un mois supplémentaire et après une durée de service de cinq ans pour deux mois supplémentaires à partir du jour de décès. La condition est que le travailleur laisse à son décès, en tant que conjoint, des enfants mineurs ou, en cas d'absence de ces héritiers, d'autres personnes pour lesquelles il a accompli un devoir d'assistance. (Art. 338 CO).

7.5 Indemnisation des absences

Le travailleur a, pour autant que les événements mentionnés coïncident avec des jours ouvrables effectifs, droit au paiement des jours d'absence suivants:

- | | |
|--|-----------------|
| a) à la naissance de ses propres enfants | 1 jour |
| b) au décès de ses propres enfants, de son conjoint, partenaire ou de ses parents, | 3 jours |
| c) au décès de frères et soeurs ou de beaux-parents | 2 jours |
| d) à son mariage | 1 jour |
| e) en cas d'inspection d'armes et équipement, pour autant qu'il soit possible de travailler l'autre demi-journée | ½ journée |
| f) Recrutement pour l'armée suisse selon ordre de marche | jusqu'à 3 jours |

7.6 Versement du salaire pendant le service militaire

7.6.1 Versements du salaire

Pendant la prestation du service militaire et de protection civile suisses obligatoires en temps de paix, les indemnités suivantes sont fournies par rapport au salaire mensuel:

- | | |
|---|----------------|
| a) Pendant l'école de recrue en tant que recrue: | |
| - pour les célibataires sans obligation d'entretien | 50% du salaire |
| - pour les mariés ou les célibataires avec obligation d'entretien | 80% du salaire |
| b) Pendant l'école d'officier et le paiement de galon: | |
| - pour les célibataires sans obligation d'entretien | 50% du salaire |
| - pour les mariés ou les célibataires avec obligation d'entretien | 80% du salaire |

- c) Pendant d'autres prestations du service militaire jusqu'à 4 semaines dans la même année civile:
- Pour les employés sous contrat depuis moins d'un an, jusqu'à trois semaines 100% du salaire
 - Pour les employés sous contrat depuis plus d'un an, jusqu'à quatre semaines 100% du salaire
 - dès la 5e semaine 50% du salaire

7.6.2 Conditions d'existence du droit

Le droit à une indemnité existe conformément à l'art. 7.6.1 pour autant que le contrat de travail avant l'appel au service militaire ou de protection civile ait duré plus de trois mois ou ait été conclu pour plus de trois mois (CO 324a 1).

7.6.3 Prestations des APG

Pour autant que les prestations de l'ordonnance concernant les allocations pour perte de gain (APG) dépassent conformément à l'art. 7.6.1 l'indemnisation de l'employeur, celles-ci reviennent au travailleur.

7.7 Paiement du salaire

Le paiement du salaire a lieu tous les mois en francs suisses avec un décompte détaillé. Ce décompte doit indiquer la catégorie salariale (art. 7.1.2). Le travailleur est dans l'obligation d'ouvrir un compte-salaire auprès d'une banque/poste avec siège en Suisse et de le faire connaître au début de l'engagement. On recommande de virer le salaire le 27 de chaque mois sur le compte correspondant du travailleur.

Art. 8 Allocations familiales

8.1 Allocations familiales

L'employeur doit attribuer des allocations familiales conformément aux dispositions juridiques cantonales.

Les travailleurs, qui font valoir des allocations pour enfant doivent fournir au début de l'engagement les documents nécessaires.

Art. 9 Remboursement des dépenses

9.1 Principes

Concernant les travailleurs qui se déplacent pour le service extérieur, les dépenses nécessaires doivent être remboursées selon les règles prévues ci-après

9.2 Indemnisation du repas de midi

Dans le cas où lors d'un travail à l'extérieur le retour pour le repas de midi à l'endroit de ravitaillement normal (siège de l'entreprise) ne serait pas possible, le règlement des frais de ravitaillement à l'extérieur de l'entreprise serait effectué par l'employeur. L'indemnité ne doit être payée que lorsque le repas est pris dans un restaurant ou une cantine et sur présentation d'une quittance à l'employeur. Le montant de l'indemnité du repas de midi est réglé dans l'annexe 1.

9.3 Travail à l'extérieur de l'entreprise

Dans le cas où un retour quotidien au domicile ne serait pas possible ou raisonnable, l'ensemble des frais doit être payé à partir du siège de l'entreprise pour le trajet, le ravitaillement et la nuitée contre présentation des preuves à l'employeur. Lors de l'utilisation du propre véhicule ou des transports publics, un aller et un retour par semaine doivent être payés.

9.4 Durée du trajet

Par jour ouvrable, une demi-heure au plus de trajet (centre: siège de l'entreprise et/ou entrepôt) est à la charge du travailleur.

Si le trajet dure plus de 30 minutes, le temps au-delà est du temps de travail normal.

9.5 Transports publics

L'employeur doit prendre à sa charge, en cas de travail extérieur, l'ensemble des frais occasionnés par les transports publics locaux à partir du siège de l'entreprise.

9.6 Frais de transport

Si, sur ordre de l'employeur, le propre véhicule à moteur est utilisé pour des travaux extérieurs à l'entreprise, cette prestation doit être indemnisée à partir du siège de l'entreprise et/ou de l'entrepôt de l'entreprise. L'indemnisation s'élève à FR 0.70 par kilomètre. Selon la place disponible, d'autres collaborateurs de l'entreprise doivent être emmenés. Par consentement mutuel, les frais de transport peuvent être remboursés par versement d'une somme forfaitaire mensuelle.

Art. 10 Contribution aux frais d'exécution et aux frais professionnels

10.1 Frais professionnels et d'exécution

10.1.1 Principe

Les parties contractantes constituent un fonds administré de manière paritaire.

10.1.2 Objectifs

Les contributions versées sont destinées aux objectifs suivants:

- a) Couvrir les frais d'exécution de la convention collective de travail;
- b) Perfectionnement professionnel et sécurité du travail;
- c) Tâches dans le secteur social comme l'assistance dans les cas urgents.

10.1.3 Contributions du travailleur

La contribution du travailleur s'élève à FR 25. -- par mois et est déduite lors de chaque versement du revenu et/ou du salaire par l'employeur. Sont assujetties toutes les personnes mentionnées dans l'art. 2.3. de l'arrêté du conseil fédéral. La déduction est entièrement du même si les relations de travail sont interrompues au cours du mois.

10.1.4 Contributions de l'employeur.

La contribution de l'employeur s'élève à 0,25% de la masse salariale AVS, toutefois à au moins FR 250.00 par an.

Sont exclus du calcul de la masse salariale: les apprentis dans le sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle, le personnel de bureau, parties commerciale et technique et les cadres ayant une responsabilité budgétaire, ainsi que les membres de la famille de l'employeur, travaillant dans l'entreprise.

10.1.5 Répartition entre exécution et formation

Sur les recettes globales, on prévoit d'utiliser environ 20% pour l'exécution et environ 80% pour la formation.

10.1.6 Perception des contributions

Les contributions sont administrées par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

10.1.7 Dispositions d'application

Les modalités d'application sont réglées dans un règlement distinct. Même en cas d'éventuelle échéance de la CCT, les contributions doivent être destinées à des fins déterminées.

Art. 11 Protection de la santé et prestations sociales

11.1 Protection de la santé (MSST)

11.1.1 MSST

Afin de protéger la santé du travailleur, l'employeur est tenu de procéder conformément aux directives et recommandations de la SUVA (Directive CFST no 6508).

11.1.2 Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu de s'affilier à la solution de branche MSST ou à des solutions de branche, d'entreprise ou modèles approuvées par la CFST, et de les mettre en oeuvre dans son entreprise.

11.1.3 Devoirs de l'employé

L'employé est tenu d'observer les règles et les recommandations fixées par l'employeur pour la protection de la sécurité et de la santé au travail et de contribuer activement à leur application.

11.1.4 Exception

Les entreprises suivant le modèle subsidiaire prévu par la directive CFST 6508 sont exemptées de l'article 11.1.2.

Le modèle subsidiaire prévoit, par année et par collaborateur, un nombre contraignant d'heures de formation et de contrôle par des médecins du travail, des ingénieurs de sécurité et des spécialistes de la sécurité. Les durées d'engagement de ces personnels sont définies dans la directive CFST 6508 en rapport avec le taux net de primes de l'assurance accidents professionnelle (en % de la masse salariale).

11.1.5 Recommandation examens médicaux

L'ASC recommande à ses membres de réaliser des examens médicaux périodiques pour tous les travailleurs dans la mesure du possible.

11.2 Assurance d'indemnité journalière et prestations salariales

L'employeur affilié à la CCT doit assurer son personnel contre la perte de gains en cas de maladie.

11.2.1 Assurance d'indemnité journalière – Principe

L'assurance d'indemnité journalière doit prévoir une indemnité journalière conforme à la LAMal d'au moins 80% du salaire déterminant pour la SUVA. L'autorisation de jouissance s'élève à 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Le délai d'attente doit être fixé à 30 jours max.

Pour le transfert de l'obligation de payer le salaire conformément au CO 324a, la règle suivante s'applique:

- L'employeur doit au travailleur à partir du 2^e jour au moins 80% du salaire
- À partir du 2^e jour de l'incapacité de travail, le travailleur doit présenter spontanément un certificat médical.

11.2.2 Versement des primes

Conformément au paragraphe 11.2.1, les primes de l'assurance d'indemnité journalière sont versées par l'employeur. La part de prime est répartie à parts égales entre l'employeur et le travailleur. De cette manière, conformément à l'art.324 a, b du CO, l'obligation de payer le salaire imposée à l'employeur est levée pour un cas de maladie.

11.3 Assurance accident et prestation salariale

11.3.1 Assurance accident - principe

L'assurance de l'employeur concernant les accidents professionnels et non-professionnels passe conformément à la législation fédérale par l'assurance accident.

11.3.2 Délai de carence SUVA

Si le travailleur subit en raison du délai de carence de la SUVA une perte de salaire, l'employeur est tenu de la compenser à concurrence de 80% du salaire perdu selon l'art. 3ss de la LAA ou de la couvrir par une assurance. Si la SUVA fixe l'indemnité pour une raison quelconque au-dessous de 80%, ce chiffre vaut aussi comme base pour les jours de carence.

11.3.3 Primes

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) concernant les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) concernant les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

Art. 12 Travail au noir

12.1 Principe

Le travail au noir est interdit.

Le travail au noir se définit comme du travail accompli alors qu'un contrat de travail existe avec un employeur, quelque travail que ce soit, à caractère professionnel, pour un tiers, peu importe qu'il soit rémunéré ou pas, de même que tout travail pour une autre entreprise, pendant le temps libre ou les vacances.

12.2 Pour les employés

Les employés qui violent cette interdiction peuvent être licenciés sans délai et être formellement averti ou sanctionné d'une amende conventionnelle par la commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) compétente.

12.3 Pour les employeurs

Est également proscrit le fait de favoriser ou de permettre le travail au noir en tant qu'employeur. L'employeur tolérant sciemment le travail au noir ou engageant des employés au noir est aussi passible de l'avertissement ou de l'amende conventionnelle.

Art. 13 Travail aux pièces et travail temporaire

13.1 Travaux effectués aux pièces

Les dispositions concernant l'indemnisation des vacances et des jours fériés (art. 6.2/6.3), le 13e salaire mensuel (art. 7.3), ainsi que l'assurance d'indemnité journalière (art. 11.2) font également foi pour les travailleurs employés directement par l'employeur pour le travail payé aux pièces. Les réglementations sur les zones, salaires minimaux, indemnités et heures de travail (voir l'annexe no 1) sont considérées comme des bases pour le travail payé aux pièces. Les heures de travail brutes dues dans l'année doivent être observées. Le salaire minimum applicable dans la zone et catégorie salariales, extrapolé à une année doit être atteint.

13.2 Interdiction du travail aux pièces pour les marchés publics

L'interdiction du travail aux pièces s'applique aux contrats des pouvoirs publics. Dans ce cas, il est interdit aux entreprises d'exécuter ou de faire exécuter des travaux aux pièces. Des sous-traitances ne sont admises que pour les entreprises qui ont cosigné la CCT au moment de l'offre.

13.3 Engagement de personnel temporaire

Avant d'engager du personnel temporaire, l'entreprise exige de l'agence de placement la présentation de l'autorisation prévue à l'article 20 de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE).

Si des entreprises soumises à la CCT ne respectent pas cette règle et si la CPPR constate de telles violations de la CCT pendant l'engagement de personnel temporaire, la CPPR peut prononcer des amendes conventionnelles telles que les prévoit l'article 3.1.4. Jusqu'au versement de l'amende, l'entreprise sanctionnée n'est plus signalée comme affiliée à la CCT dans le cadre de l'attribution de marchés publics.

13.4 Engagement de personnel temporaire ou d'entreprises unipersonnelles pour les marchés publics

Pour les marchés publics, il est interdit d'engager du personnel temporaire (bureaux de placement du personnel) et/ou des entreprises unipersonnelles. Ces dernières ne peuvent obtenir que les marchés publics qu'elles peuvent accomplir par leurs propres ressources.

D Durée de la convention et dispositions transitoires

Art. 14 Durée de la convention et dénonciation

14.1 Entrée en force et durée

La présente convention collective de travail entre en force dès la signature par les parties contractantes et échoit le 31.03.2012.

14.2 Dénonciation de la structure salariale dans les années intermédiaires

La structure salariale, conformément à l'art. 7 de la CCT, peut être dénoncée pour le 28 février d'une année en observant un délai de préavis d'un mois. Si, une fois la dénonciation effectuée, aucun accord n'était obtenu jusqu'au jour cité, la liberté d'action reviendrait aux fédérations contractantes concernant cette structure par dérogation à l'art 3.2 CCT.

14.3 Dénonciation de la convention collective de travail

Si la convention n'est dénoncée par aucune des parties contractantes trois mois avant l'échéance, elle est renouvelée tacitement pour une année supplémentaire.

E Parties contractantes

Représentant employeurs
ASC Association suisse du Carrelage

Représentant employés
Unia – le syndicat

F Annexes

Annexe N° 1

Augmentation de salaire au 1er avril 2009

Les salaires effectifs de tous les employés couverts par la CCT doivent être adaptés au 1er avril 2009 comme suit:

Carreleurs de catégorie A	augmentation de Fr. 85.— brut par mois
Carreleurs de catégorie B	augmentation de Fr. 85.— brut par mois
Carreleurs auxiliaires de catégorie C	augmentation de Fr. 85.— brut par mois
Carreleurs de catégorie D 1	augmentation de Fr. 73.— brut par mois (CCT art. 7.1.2)
Carreleurs de catégorie D 2	augmentation de Fr. 75.— brut par mois (CCT art. 7.1.2)
Carreleurs de catégorie D 3	augmentation de Fr. 80.— brut par mois (94 %)

Règlement des zones, salaires minimaux, indemnités et heures de travail

Le territoire couvert par le contrat est réparti comme suit en deux zones:

Zone 1	Zone 2
Cantons de Berne, Zurich, Argovie avec le district de Baden	Cantons d'Argovie (sans le district de Baden), Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Uri, Schwyz, Soleure et Zoug

Salaires minimaux selon zones salariales (Catégories Art. 7.1.2)

Salaires minimaux	Zone 1	Zone 2
Catégorie A	5'091.—	5'000.—
Catégorie B	4'600.—	4'540.—
Catégorie C	4'150.—	4'000.—
Catégorie D 1 (85% de A)	4'327.—	4'250.—
Catégorie D 2 (87% de A)	4'430.—	4'350.—
Catégorie D 3 (94% de A)	4'785.—	4'700.—

Indemnités repas de midi selon zones

Zone 1	Zone 2
Canton de Berne Fr. 18.00 par repas, Canton de Zurich et district de Baden du canton d'Argovie, un forfait de Fr. 250.00 par mois ou Fr. 18.00 par repas	Fr. 15.00 par repas

Heures de travail selon zones

Année 2009	Cantons de ZH et Argovie (district de Baden)	Canton de Berne	Zone 2
Heures de travail brutes dues dans l'année	2'088 heures	2'127.15 heures	2'166.3 heures
Temps de travail hebd. usuel	40 heures	40.75 heures	41.50 heures

En 2009, 261 jours ouvrables bruts sont à effectuer.

Année 2010	Cantons de ZH et Argovie (district de Baden)	Canton de Berne	Zone 2
Heures de travail brutes dues dans l'année	2'088 Stunden	2'127.15 Stunden	2'166.3 Stunden
Temps de travail hebd. usuel	40 heures	40.75 heures	41.50 heures

En 2010, 261 jours ouvrables bruts sont à effectuer.

Annexe N° 2

Descriptif des jours fériés locaux

Argovie	<p>District de Baden: Commune Bergdietikon: 1er janvier, 2 janvier, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de la Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre. Pour les autres communes: 1er janvier, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de la Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre. En dehors du district de Baden: 1er janvier, 2 janvier, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de la Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre.</p>
Berne	<p>a) dans les communes à population majoritairement protestante: 1er janvier, 2 janvier, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de la Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre. b) dans les communes à population majoritairement catholique: 1er janvier, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de la Pentecôte, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, 25 décembre.</p>
Glaris	<p>1er janvier, Näfelfahrt, vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Toussaint, 25 décembre, 26 décembre.</p>
Nidwald	<p>1er janvier, vendredi saint, ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre</p>
Lucerne	<p>1er janvier, vendredi saint, ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre, 26 décembre</p>
Obwald	<p>Vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Frère Klaus (25 septembre), Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre.</p>
Schwyz	<p>Epiphanie, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre.</p>
Soleure	<p>1er janvier, vendredi saint, 1er mai (fête du travail), Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, 25 décembre.</p>
Uri	<p>1er janvier, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre, 26 décembre. Le 26 décembre n'est pas férié s'il tombe sur un mardi.</p>
Zoug	<p>1er janvier, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, 25 décembre, 26 décembre Le 26 décembre n'est pas férié si le 25 tombe sur un lundi ou un vendredi.</p>
Zurich	<p>1er janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 26 décembre, Berchtoldstag.</p>

Annexe no 3

Devoirs de contrôle du carreleur

Examiner l'état et l'aptitude du fond de revêtement et reconnaître les lacunes:

- **Reconnaître la constitution matérielle du fond de revêtement et prendre les mesures nécessaires (pont d'adhérence, fond, pose des joints d'étanchéité, etc.)**
- **Contrôler et vérifier l'alignement, le fil à plomb, la sonde, la planéité, la capacité de charge, l'humidité, la fermeté, les fissures. Au besoin contrôler si la déclivité est suffisante et vérifier sa précision. Les différences doivent immédiatement être annoncées au supérieur, à la direction de la construction et/ou au maître d'ouvrage.**
- **Respecter rigoureusement les hauteurs prévues pour les revêtements de paroi et de sol.**
- **Vérifier la qualité des matériaux du carrelage (défaut du vernis, concave, convexe, etc.)**

Le carreleur a le devoir de s'annoncer immédiatement et avant la mise en œuvre des travaux d'exécution au maître carreleur/chef carreleur ou au contremaître compétent. De même, il a le devoir d'informer la direction du chantier ou le maître d'ouvrage compétent.

Des espaces, dans lesquels des revêtements de sol sont nouvellement posés ou jointoyés, doivent être fermés immédiatement à la fin du travail ou le soir après un travail à continuer.

Les matériaux limitrophes doivent être protégés (couverts) afin de ne pas causer de dommage.

Le carreleur a le devoir de remplir correctement et de manière exhaustive le livre de régie immédiatement après l'achèvement des travaux ou à la fin du jour ouvrable et de le faire signer par la direction de la construction et/ou les maîtres d'ouvrage dans le délai souhaité.

Des livres de régie, des rapports de travail journaliers et hebdomadaires doivent être tenus correctement et de manière exhaustive et livrés dans les délais fixés à l'employeur.

Le carreleur doit s'en tenir pour l'exécution des travaux aux normes SIA et aux directives sur le carrelage de l'ASC (Association suisse du carrelage). Si le dommage est dû à une infraction aux devoirs de contrôle, il peut être mis à la charge du travailleur.

Par la signature du formulaire annexé, le carreleur atteste connaître de manière détaillée les devoirs de contrôle et les observer.

Devoirs de carreleur

Convention collective de travail pour le carrelage des régions d'Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich **Art. 5 Comportement et responsabilité**

Par sa signature, le carreleur atteste connaître les normes SIA, les directives en vigueur sur le carrelage et la CCT, en particulier l'art. 5 Comportement et responsabilités du carreleur et l'annexe no 3 Devoirs de contrôle du carreleur. Les dispositions y afférentes forment partie intégrante de cette convention.

Les documents correspondants ont été transmis au carreleur et reconnus par celui-ci.

_____, le _____

Signature: _____

Cette convention est établie en deux exemplaires. Un exemplaire est destiné au travailleur. Un exemplaire est conservé par l'employeur.

Annexe N° 4

Contenu de la boîte à outils du carreleur

1	sacs à ordures	1	burin de carreleur plat petit
3	masque respiratoire	1	burin de carreleur plat moyen
1	disque à jointoyer	1	tenaille pour carreleur
1	Baladeuse	1	machine à couper longueur de coupe min. 40 cm
1	truelle pour la pose au mortier	1	pince Rabitz 20 mm
1	double mètres	1	matériel sanitaire
1	scie à fer	1	pierre à aiguiser granulation 120
1	rouleau pour peinture	1	pierre à aiguiser granulation 60
1	protection acoustique	1	tournevis 3 mm
1	rabot de plâtrier	1	lunettes de protection
1	coupe-verre	1	Eponge
1	spray lubrifiant (WD 40)	1	fil à plomb
1	bol caoutchouc	1	burin pointu grand
1	marteau caoutchouc	1	burin pointu moyen
1	gants de caoutchouc (paire)	1	couteau universel
1	crème pour les mains	1	pinceau à eau rond
1	massette à main 800 gr	1	niveau d'eau 120 cm
1	essuie-main	1	niveau d'eau 40 cm
1	scie à bois (queue de renard)	1	boîte à outils avec cadenas
1	bobine pour câble	1	meuleuse d'angle avec disque diamante
1	pistolet à ciment	1	raclette à dents pour petites mosaïques 3 mm
2	protège-genoux	1	raclette à dents pour mosaïque moyenne et grande 6 mm
2	bidons caoutchouc	1	raclette à dents pour lit de mortier moyen 15 mm
1	lancette (spatule de stucateur)	1	raclette à dents pour carrelage de sols et de paroi 10 mm
1	marteau de maçon 600 gr avec tire-clou	1	manche de truelle
1	truelle de maçon 20 cm	1	crayon de charpentier
1	corde de maçon 50 m		
1	équerre de maçon 50 / 28 cm		
1	tenaille à mosaïque		
1	note cas urgent		
1	bloc-notes		
1	bidon de plâtrier 12 litres		
1	marteau de carreleur plat		
1	marteau de carreleur pointu		
1	truelle de carreleur rouge		
1	tenaille pour carreleur bec perroquet		
1	burin de carreleur plat grand		

Annexe N° 5

FONDS DES CARRELEURS

Règlement sur l'attribution des indemnités des frais de cours et salariales

1. Ayants droit aux cours de formation et de perfectionnement

La commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) désigne toutes les écoles et organisations, pour lesquelles des contributions directes sont attribuées ou celles dont les participants aux cours reçoivent des indemnités des frais de cours et salariales.

2. Droit à l'indemnité

- 2.1. Ont droit aux prestations: Tous les travailleurs et apprentis qui sont au commencement du cours sous contrat de travail fixe, qui sont soumis à la contribution professionnelle au FONDS DES CARRELEURS et qui ont payé des contributions régulièrement et en principe pendant au moins six mois avant le début des cours. Les stages doivent avoir été suivis sans interruption. Si la contribution n'est plus déduite du salaire, tout droit à une indemnisation ou prestation expire.
- 2.2 Les inscriptions à des cours de perfectionnement sont généralement prises en considération dans leur ordre d'arrivée. La CPPC peut éventuellement décider selon d'autres critères.

3. Obligation imposée au requérant de fournir des renseignements

- 3.1 Afin de clarifier un droit à l'indemnité, tous les renseignements doivent être fournis et les documents nécessaires mis à la disposition du FONDS DES CARRELEURS aussi bien par l'employeur que par les travailleurs.
- 3.2 Si les prestations sont obtenues sur la base de faux renseignements, celles-ci doivent être restituées. Dans un tel cas, les voies juridiques restent expressément réservées.
- 3.3 Concernant les ayants droit ayant fourni des contributions professionnelles au FONDS DES CARRELEURS conformément à l'art. 2.1, qui travaillent toutefois au commencement des cours en dehors du domaine d'application territorial et de l'entreprise, on peut néanmoins exceptionnellement fournir des prestations. La CPPC juge ces cas ainsi que d'autres cas exceptionnels.

4. Prestations

- 4.1 Conformément au point 2.1, les ayants droit reçoivent afin de suivre des cours ou des stages autorisés par le FONDS DES CARRELEURS, les indemnités suivantes.
- 4.2 Indemnités des frais de cours et salariales par jour:
 - a) Pour des cours ASC Fr. 60.00 sous réserve du chiffre 5
 - b) Pour des cours de sections Fr. 60.00 ”
 - c) Pour des cours SIB Fr. 60.00 ”
 - d) Pour des cours du maître Fr. 60.00 ”

4.3 Apprentis

4.3.1 Par année d'apprentissage, un forfait de FR 200.00 max. est payé pour des cours de formation.

4.3.2 Des cours d'appui sont encouragés pour 3 ans d'apprentissage une fois par FR 100.00 max.

4.4 L'indemnité n'est en principe attribuée qu'après l'achèvement en bonne et due forme du perfectionnement ou du cours. L'interruption d'un cours ou d'un stage diminue les prestations du FONDS DES CARRELEURS ou les supprime tout à fait. Une diminution ou la suppression complète de l'indemnité est aussi possible en cas d'absences injustifiées. La demande d'indemnité est à adresser à la CPPC au moyen du formulaire de demande/FONDS DES CARRELEURS (Fonds de formation) au plus tard le 31 mars de l'année en cours, avec effet rétroactif aux formations initiales et continues indemnisables de l'année précédente.

4.5 Le formulaire de demande doit être intégralement rempli par l'employeur et remis à la CPPT.

5. Délimitation des prestations

5.1 Les prestations maximales annuelles du FONDS DES CARRELEURS pour les différents cours sont déterminées par la CPPC.

5.2 Le FONDS DES CARRELEURS subventionne par programme des cours 5 jours de cours par personne, maximum 300.00/année.

6. Voie de recours

6.1 On peut faire recours par écrit contre les décisions du bureau du FONDS DES CARRELEURS dans les 20 jours à partir de la notification auprès de la CPPC. Le recours doit contenir une requête et une motivation. Les décisions de la CPPC sont définitives.

7. Entrée en vigueur et révision

7.1 Le règlement entre en vigueur le 01.04.2009.

7.2 Le règlement peut à tout moment être modifié par la CPPC et/ou adapté aux conditions et à l'évolution des besoins.

Dagmersellen, le 01.04.2009

FONDS DES CARRELEURS Contribution professionnelle du carrelage des régions de la CCT de Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich.

Commission professionnelle paritaire centrale

Annexe N° 6**Adresses des lieux de contact et de leurs représentants dans les régions d'Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich.****CPPC Carreleur****Centrale****CPPC**

Marc Schäfer

Case postale 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

CPPR lieux de contact

Région	Association professionnelle	Représentant	UNIA	Représentant	CPPR
Argovie Soleure	Ass. Suisse du Carrelage Section Mittelland Kirchmattstrasse 9 5033 Buchs Tel. 062 822 02 44 Fax 062 822 02 04	Stephan Saxer 062 822 02 44	Unia Solothurn Dornacherhof 11 4500 Solothurn Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25	Vincenzo Giovannelli 032 626 36 26	CPPR Mittelland Keramikweg 3 Postfach 134 6252 Dagmersellen Tel: 062 748 42 52 Fax: 062 748 42 50
Berne	Ass. Suisse du Carrelage Section Berne Bernstrasse 5 3110 Münsingen Tel. 031 721 09 05 Fax 031 721 97 05	Markus Stübi 033 356 28 89	Unia Berner Oberland Aarestr. 40 Postfach 2206 3601 Thun Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39	Martin von Allmen 033 225 30 20	CPPR Berne Mottastrasse 9 Postfach 3000 Bern 6 Tel: 031 356 15 12 Fax: 031 356 15 11
Zurich et district de Baden	Ass. Suisse du Carrelage Section Zurich Im Höfli 92 8158 Regensberg Tel. 044 885 40 50 Fax 044 885 40 54	Andreas Hofmann 052 335 30 23	Unia Zurich Strassburgstr. 11 8004 Zurich Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 17 99	Albert Germann 044 295 15 25	CPPR Zurich Oerlikonerstr. 38 8057 Zurich Tel: 044 312 06 81 Fax: 044 315 55 33
Suisse centrale	Ass. Suisse du Carrelage Section Suisse centrale Inwilstrasse 22 A 6340 Baar Tel. 041 766 31 70 Fax 041 766 31 75	Benno Dillier 041 660 45 22	Unia Suisse centrale St. Karlistrasse 21 6002 Luzern Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19	Giuseppe Reo Patrick Linder 041 249 93 00	CPPR Suisse centrale St. Karlistr. 21 Postfach 4864 6002 Luzern Tel: 041 249 93 00 Fax: 041 249 93 19

Annexe N° 7

Répertoire alphabétique

A

accident	8, 9, 10, 11, 14
accidents professionnels	14
allocations	11, 12
Allocations	12
allocations familiales	12
Allocations familiales	12
amendes conventionnelles	6, 15
Amendes conventionnelles	7
année civile	9, 10, 11, 12
Annexes	17
appareils	8
apprentis	4, 10, 13, 22
Apprentis	23, 28
assurance	8, 13, 14, 15
Assurance	14
autorisation de jouissance	14
AVS	8, 13

C

cas de décès	11
certificat de capacité	10
certificat de capacité fédéral	10
certificat médical	14
Code des obligations	6
Collectivité contractuelle	7
commencement des vacances	10
Commencement des vacances	10
commission professionnelle paritaire	6, 14, 22
Commission professionnelle paritaire	1, 6, 11, 13, 23, 28
commission professionnelle paritaire centrale	6, 22
Commission professionnelle paritaire centrale	1, 6, 13, 23, 28
commission professionnelle paritaire régionale	14
Commission professionnelle paritaire régionale	6, 11
Compensation	9
Comportement	8, 20
compte-salaire	12
conditions d'existence du droit	11
congé-maternité	10
continuation de l'engagement	8
contrat de travail	8, 9, 11, 12, 14, 22
contribution aux frais d'exécution	6
Contribution aux frais d'exécution	13
contrôle du temps de travail	7
Contrôle du temps de travail	9
convention collective de travail	4, 6, 7, 13, 15, 28
Convention collective de travail	20
CPPC	1, 6, 7, 9, 13, 22, 23, 24, 28
CPPR	6, 7, 10, 11, 14, 15, 24

D

décompte	12
délai d'attente	14
délai de congé	8
Dépassement	9
dépenses	7, 12
devoir d'assistance	11
Devoir de contrôle	8

Devoir de vigilance	8
dommages	8
droit au prorata	11
Droit aux vacances	10
durée de service	11
durée des vacances	10
durée du contrat	7
Durée du trajet	12

E

employeur	4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 22, 23
endroit de ravitaillement	12
engagement	10, 12, 13, 15
Engagement	15
entreprises unipersonnelles	15

F

fonds	13
Fonds	23
formation	4, 6, 10, 13, 22, 23
formation professionnelle	4, 6, 13
frais de contrôle	7
Frais de contrôle	7
frais de procédure	6, 7
Frais de procédure	7
frais de transport	13
Frais de transport	13

H

heures de travail	9, 15, 17
Heures de travail	17
heures de travail brutes dues dans l'année	9, 15
Heures de travail brutes dues dans l'année	17
heures non-effectuées	9

I

indemnisation	10, 12, 13, 15, 22
Indemnisation	10, 11, 12
Indemnisation des absences	11
infractions	7
inspection d'armes et équipement	11
installations techniques	8
interdiction du travail aux pièces	15
Interdiction du travail aux pièces	15
intérêt professionnel	7

J

jours d'absence	11
jours de carence	14
jours de vacances	10
jours fériés	9, 10, 15, 18

L

liberté d'association professionnelle	7
liberté d'action	15
litiges	6

M

machines	8
maladie	8, 9, 10, 11, 14
mariage.....	11
matériel de consommation	8
mesures disciplinaires	7
mobilisation.....	9
modalités d'application	6, 13

N

naissance.....	11
négligence	8
nuitée	12

O

obligation	7, 9, 11, 12, 14
Obligation.....	7, 8, 22
opposition	6
ordonnance concernant les allocations	12

P

paiement.....	10, 11, 12
Païement.....	12
paiement du salaire	11, 12
Païement du salaire	12
paix du travail	7
pauses du matin	9
Pauses du matin.....	9
personnel temporaire.....	7, 15
perte de salaire.....	14
Poursuite du paiement du salaire.....	11
preuves.....	12
primes.....	13, 14
Primes.....	14
Prolongation	8
protection contre le licenciement.....	8
Protection contre le licenciement	8

Q

quittance	12
-----------------	----

R

raccourcissement des vacances	10
Raccourcissement des vacances.....	10
ravitaillement	12
Récidive.....	7
Recrutement	11
registre professionnel	6
Remboursement des dépenses	12
rémunération	10

renchérissement	11
résiliation.....	8
Résiliation	8
responsabilité.....	4, 13, 20
Responsabilité	8
responsabilité budgétaire.....	4, 13
restitution	8
Restitution	8

S

salaire brut annuel	11
salaire mensuel.....	10, 11, 15
Salaire mensuel	10
salaires minimaux	10, 15, 17
Salaires minimaux	17
sections.....	6, 22
sécurité	13
service militaire	10, 11, 12
sous-représentation	7
sous-traitance	15
structure salariale	15
suppléments de salaire	9
Suppléments de salaire	9

T

temps de travail maximal.....	9
temps de travail normal	12
temps libre	9, 14
tiers	14
transports publics.....	12
Transports publics	12
travail au noir	6, 7, 14
Travail au noir	14
travail aux pièces	6, 7, 15
Travail aux pièces.....	15
travail de nuit	9
travail du samedi.....	9
travail effectué	9
travail par équipes	9
travail temporaire	15
travailleur	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20
Travailleur	10
troubles	7
Troubles.....	7

V

véhicules	8
-----------------	---

Z

zones horaires	9
----------------------	---

Annexe N° 8

Signature de la convention par les différentes parties contractantes Dans le sens de l'art. 356b CO

L'entreprise signataire reconnaît la présente **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL** pour les carrelages des régions de Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich ainsi que les accords additionnels sur le salaire et le protocole dans toutes ses dispositions en soi comme obligatoire.

Dans le cas où cette convention collective de travail devait être dénoncée par les organes des fédérations signataires ou prolongée tacitement, cela vaudrait aussi pour ce contrat et les accords additionnels sur le salaire et le protocole. D'éventuelles modifications de contrat ne s'appliquent à l'entreprise signataire qu'au moment de la notification écrite.

Nom de l'entreprise: _____

Personne responsable: _____

Rue: _____

NPA/Lieu: _____

Tel. _____

Fax. _____

E-Mail: _____

Nombre de collaborateurs	Administration	_____
	Production	_____
	Apprentis	_____
	Total	_____

Lieu/date _____

Signature autorisée _____

Tampon de l'entreprise:

Veillez envoyer un exemplaire de cette confirmation de contrat avec signature originale à l'adresse suivante:

Commission professionnelle paritaire centrale

CPPC du carrelage des régions d'Argovie, Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich

Case postale 134

6252 Dagmersellen