

**CPPC**

**Commission professionnelle paritaire centrale CARRELEURS**  
**CCT pour la branche du carrelage des régions**  
canton de **Berne, Suisse centrale**, cantons de Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald,  
Schwyz, Uri et Zoug, canton de **Zurich** et **district de Baden du canton d'Argovie**,  
**Mittelland** cantons d'Argovie et de Soleure

case postale 2  
**6252 Dagmersellen**  
Tél. 062 748 42 56  
Fax 062 748 42 50  
zpbk@plattenverband.ch

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**2013 - 2016**

pour la branche du

**carrelage**  
**des régions**

**d'Argovie, de Berne, Glaris, Lucerne, Nidwald,  
Obwald, Schwyz, Soleure, Uri, Zoug  
et Zurich**

**Valable dès le 1<sup>er</sup> avril 2013**

**De force obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013**

**1<sup>er</sup> janvier 2014**

Contact:

Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)  
case postale 2  
6252 Dagmersellen  
Tél. 062 748 42 56  
Fax 062 748 42 50  
zpbk@plattenverband.ch

## TABLE DES MATIERES

Page

<b>Principe</b> .....	<b>4</b>
<b>A Arrêté du Conseil fédéral</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 Déclaration de force obligatoire (DFO).....	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.....	4
<b>B Dispositions générales et relevant du droit des obligations</b> .....	<b>5</b>
Art. 1 Champ d'application .....	5
Art. 2 Dispositions générales.....	5
2.1 Base légale.....	5
2.2 Teneur et texte faisant foi.....	5
2.3 Réalisation commune.....	5
Art. 3 Relations entre les parties contractantes .....	5
3.1 Commissions professionnelles paritaires.....	5
3.2 Maintien de la paix du travail, liberté d'association.....	7
3.3 Collectivité contractuelle.....	7
<b>C Dispositions normatives</b> .....	<b>8</b>
Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail .....	8
4.1 Temps d'essai .....	8
4.2 Résiliation des rapports de travail .....	8
Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4) .....	8
5.1 Devoir de diligence, de fidélité et de 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 13 <sup>e</sup> salaire.....	11
7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur.....	11
7.5 Indemnisation des absences.....	12
7.6 Versement du salaire pendant le service militaire.....	12
7.7 Paiement du salaire.....	12
Art. 8 Allocations pour enfant .....	12
8.1 Allocations pour enfant.....	12
Art. 9 Remboursement des frais.....	13
9.1 Principe.....	13
9.2 Indemnisation du repas de midi .....	13
9.3 Travail à l'extérieur de l'entreprise.....	13
9.4 Durée du trajet.....	13
9.5 Transports publics .....	13
9.6 Frais de transport .....	13
Art. 10 Contribution aux frais d'exécution et contribution professionnelle .....	14
10.1 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution .....	14

Art. 11	Protection de la santé et prestations sociales .....	14
11.1	Protection de la santé (solution de branche MSST).....	14
11.2	Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et prestations salariales.....	15
11.3	Assurance-accident et prestations salariales.....	15
Art. 12	Travail au noir .....	15
12.1	Principe.....	15
12.2	Pour les employés.....	15
12.3	Pour les employeurs.....	16
12.4	Exceptions .....	16
Art. 13	Travail à la tâche et travail temporaire .....	16
13.1	Travaux effectués à la tâche .....	16
13.2	Interdiction du travail à la tâche pour les marchés publics .....	16
13.3	Engagement de personnel temporaire.....	16
13.4	Engagement de personnel temporaire ou d'entreprises individuelles pour les marchés publics.....	16
Art. 14	Responsabilité solidaire.....	16
14.1	Responsabilité solidaire .....	16

## **D Durée de la convention et dispositions transitoires..... 17**

Art. 15	Durée de la convention et dénonciation .....	17
15.1	Entrée en force et durée.....	17
15.2	Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires.....	17
15.3	Dénonciation de la convention collective de travail.....	17

## **E Parties contractantes ..... 17**

## **F Annexes..... 18**

<b>Annexe n° 1</b>	.....	<b>18</b>
	Hausse salariale au 1 <sup>er</sup> avril 2013 .....	18
	Règlement des zones, salaires minima, indemnités et nombre d'heures de travail .....	18
	Salaires minima par zones salariales (catégories selon l'art. 7.1.2) .....	18
	Indemnités pour le repas de midi par zones.....	18
	Nombre d'heures de travail par zones.....	18
<b>Annexe n° 2</b>	.....	<b>19</b>
	Sûretés.....	19
<b>Annexe n° 3</b>	.....	<b>21</b>
	Descriptif des jours fériés locaux .....	21
<b>Annexe n° 4</b>	.....	<b>22</b>
	Devoirs de contrôle du carreleur .....	22
<b>Annexe n° 5</b>	.....	<b>24</b>
	Contenu de la boîte à outils du carreleur.....	24
<b>Annexe n° 6</b>	.....	<b>25</b>
	FONDS DES CARRELEURS .....	25
<b>Annexe n° 7</b>	.....	<b>27</b>
	Adresses des points de contact.....	27
<b>Annexe n° 8</b>	.....	<b>28</b>
	Répertoire alphabétique .....	28
<b>Annexe n° 9</b>	.....	<b>31</b>
	Signature de la convention par les différentes parties contractantes.....	31

## Principe

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

### Art. 1 Déclaration de force obligatoire (DFO)

Les parties contractantes visent l'obtention de la déclaration de force obligatoire (extension du champ d'application).

### Art. 2 Champ d'application

#### 2.1 Champ d'application géographique

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

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

Les clauses étendues de 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'alinéa 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.

### Art. 3 Frais d'exécution

En ce qui concerne l'encaissement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 10), chaque année les comptes annuels détaillés ainsi que le budget pour l'exercice suivant doivent être soumis à la Direction du travail du seco. Ces comptes doivent être accompagnés du 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 l'exige la résolution de cas en suspens ou d'autres cas survenus durant la période de validité de l'extension. La Direction du travail peut en outre demander des renseignements supplémentaires, la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

## **B Dispositions générales et relevant du droit des obligations**

### **Art. 1 Champ d'application**

Voir l'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 relevant du droit des obligations régissent les relations entre les parties contractantes. Les dispositions normatives régissent les relations du droit du travail entre employeurs et travailleurs.

#### **2.3 Réalisation commune**

Les associations patronales signataires de la CCT conviennent qu'elles ont en commun le droit d'en exiger l'observation, dans le sens de l'art. 357b du Code des obligations, de la part des employeurs et des travailleurs liés par elle. Elles sont représentées pour l'exercice de ce droit 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 des associations patronales d'une part, et de l'association des travailleurs d'autre part, provenant 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 la sauvegarde des 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 pour la protection des travailleurs (p.ex. CFST), des délais d'application appropriés et une pratique correcte de l'attribution des marchés publics.

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

##### **3.1.3 Compétences des Commissions professionnelles:**

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

Conformément à l'art. 357 b al. 1 CO, la CPPC et les CPPR assument 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.
3. Le prononcé et l'encaissement des amendes conventionnelles ainsi que la répercussion des frais de procédure et de contrôle en résultant.
4. Les entreprises enfreignant les dispositions de la CCT sont dénoncées 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 assujetti peut remettre une opposition écrite et motivée à la CPPC dans les 20 jours à partir de la notification. L'opposition doit comprendre une motivation et une requête.
6. Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution .

### 3.1.4 Contrôles

Afin d'assurer le contrôle du respect des dispositions de la présente convention, l'ensemble des dispositions relatives à la rémunération (contrôle du temps de travail selon article 6.1.0 CCT, rapports sur la durée du travail, décomptes de salaires, attestations de salaires) doivent être documentées par écrit. Ces documents doivent être conservés par les entreprises pendant au moins 5 ans.

Dans un délai de 15 jours à compter de la première sollicitation, les entreprises faisant l'objet d'un contrôle doivent produire en intégralité et sous une forme appropriée l'ensemble des documents demandés et pertinents pour la réalisation du contrôle.

### 3.1.5 Amendes conventionnelles:

Tant la CPPC que les CPPR peuvent infliger une amende conventionnelle à l'employeur ou au travailleur qui enfreint les engagements de la convention collective de travail. L'amende doit être payée dans un délai d'un mois à partir de la notification de la décision.

- a) L'amende conventionnelle doit être fixée principalement de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur contrevenant d'enfreindre à nouveau la convention collective de travail. Dans des cas spécifiques, l'amende peut dépasser la somme des prestations pécuniaires non accordées aux employés.
- b) Son importance se mesure selon les critères cumulatifs suivants:
  1. Le montant des prestations pécuniaires déniées par l'employeur à son travailleur;
  2. L'infraction aux dispositions non-pécuniaires de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail au noir et du travail à la tâche conformément à l'art.12 et 13 ainsi qu'à l'art. 13.3 relatif au personnel temporaire;
  3. La réalisation, partielle ou intégrale, de ses obligations par l'employeur ou le travailleur contrevenant mis en demeure par les parties contractantes;
  4. La nature unique ou répétée de l'infraction, ainsi que la gravité des infractions aux diverses dispositions de la convention collective de travail;
  5. La récurrence de violations de la convention collective de travail;
  6. La taille de l'entreprise;
  7. La question de savoir si le travailleur fait valoir ses droits individuels par rapport à un employeur contrevenant de son propre chef et/ou si l'on doit s'attendre à ce qu'il le fasse dans un proche avenir.
- c) Si la comptabilisation du temps de travail effectué ne correspond pas en tous points aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.0), l'amende conventionnelle peut aller jusqu'à 10 000 francs.
- d) Si une entreprise n'applique par l'article 11.1 (directive CFST 6508), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5000 francs est prononcée.
- e) Lors d'infraction à l'interdiction du travail au noir et à la tâche 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) Dans le cas d'obstruction au contrôle du livre des salaires, en particulier lorsque l'exécution conforme et dans les délais du contrôle se trouve entravée, une amende conventionnelle est prononcée.
- g) L'employeur qui ne conserve pas pendant un délai de 5 ans les documents prévus à l'article 3.1.4 de la présente CCT est soumis à une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5 000 francs.
- h) L'employeur qui ne fournit pas, ou pas conformément aux usages requis, les sûretés prévues aux dispositions de l'annexe 2, se voit infliger une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant des sûretés.
- i) 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

### 3.1.6 Frais de contrôle:

Outre l'amende conventionnelle, tant la CPPC que la CPPR peuvent infliger à l'employeur et/ou au travailleur dont le contrôle a révélé la non-observation d'obligations de la convention collective de travail les frais de contrôle en résultant et les frais étayés par des justificatifs (pour les frais des contrôleurs ainsi que de la CPPC et de la CPPR).

### 3.1.7 Frais de procédure:

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

### **3.2      **Maintien de la paix du travail, liberté d'association****

#### **3.2.1    Maintien de la paix du travail**

Pendant la durée de la convention, la paix du travail doit être respectée. 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 d'éviter tout trouble de la paix du travail.

#### **3.2.2    Troubles de la paix du travail**

Sont considérés comme des troubles: Notamment les cessations concertées du travail, les licenciements collectifs avec lock-out, les boycotts, les listes noires ou d'autres mesures disciplinaires équivalentes.

#### **3.2.3    Liberté d'association**

La liberté totale d'association est 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-enchère doivent être prises d'un commun accord.

## 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 cette période, les deux parties peuvent journalièrement résilier le contrat de travail en observant un délai de congé de 5 jours ouvrables. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, il n'y a plus de période d'essai.

#### 4.2 Résiliation des rapports de travail

##### 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<sup>e</sup> année de service à 3 mois. La résiliation doit être notifiée par écrit pour la fin d'un mois. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, les années d'apprentissage sont comptabilisées comme des années de service.

##### 4.2.2 Prolongation des délais de congé

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

##### 4.2.3 Protection contre le licenciement

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

##### 4.2.4 Lorsque l'âge AVS est atteint

Le contrat de travail prend fin dès que l'âge donnant droit à la rente AVS est atteint (fin de la 65<sup>e</sup> année pour les hommes et de la 64<sup>e</sup> année pour les femmes). Le cas échéant, la poursuite des rapports de travail doit être réglée séparément par écrit.

### Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4)

#### 5.1 Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle

##### 5.1.1 Travail personnel

Le travailleur doit exécuter avec soin et de façon appropriée le travail qui lui est confié, et défendre à tout moment et fidèlement les intérêts de l'employeur.

##### 5.1.2 Devoir de diligence

Le travailleur doit utiliser dans les règles de l'art les machines, appareils, dispositifs et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur. Il doit traiter avec soin et retourner intégralement et en bon état tout le matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son travail.

##### 5.1.3 Restitution

Le travailleur doit en outre ramener les restes de carrelage, de matériel, les outils et les machines en bon état et/ou, s'il en est convenu ainsi, les mettre à disposition pour restitution.

##### 5.1.4 Devoir de contrôle

Le carreleur assume la responsabilité des devoirs de contrôle spécifiés à l'annexe 4.

#### 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

La caisse à outils et son contenu (conforme à l'annexe 5) doivent être fournis par le travailleur. L'employeur met à disposition les autres outils et surtout le matériel de consommation.

##### 5.3.2 Habits de travail

Il est recommandé à l'employeur de fournir les habits de travail.



## **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  
L'employeur doit tenir le compte détaillé et journalier du temps de travail effectué par chaque employé. Le formulaire mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être employé à cet effet.  
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.  
Les entreprises qui contreviennent à ces obligations se voient infliger une amende conventionnelle selon l'art. 3.1.5, lettre c de la présente CCT.  
A la fin de l'année ou des rapports de travail, le formulaire de contrôle doit être remis au travailleur. Le travailleur a en tout temps le droit de consulter le formulaire de 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 entre 06.00 heures et 20.00 heures. La semaine de travail dure 5 jours, du lundi au vendredi. Le travail du samedi reste l'exception.  
Temps de travail hebdomadaire normal:  
Le temps de travail hebdomadaire normal dépend des 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  
Le nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année dépend des zones horaires (Annexe 1).
- 6.1.4 Heures supplémentaires  
Les heures dites 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, le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum étant de 47 heures.
- 6.1.5 Temps de travail supplémentaire donnant droit à un supplément salarial  
L'on appelle temps supplémentaire les heures effectuées sur ordre ou avec l'accord de l'employeur au-delà du temps de travail maximal de 47 heures.  
Le supplément salarial est mentionné et comptabilisé comme supplément en temps (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 Les heures et le temps supplémentaires de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin mars, les heures et le temps supplémentaires non compensés à la fin des rapports de travail seront payés. Les heures supplémentaires de l'année précédente (comptabilisées sans supplément) sont payées avec un supplément de 25%. Le temps supplémentaire de l'année précédente (déjà comptabilisé avec le supplément) est payé au tarif normal.
- 6.1.9 Suppléments de salaire:  
25 % pour le temps supplémentaire (plus de 47 heures par semaine)  
50 % si la mobilisation normale durant la semaine (du lundi au vendredi) a lieu la nuit 20h et 06h et à partir du 5<sup>e</sup> jour de travail.  
50 % pour les entreprises travaillant en équipes (2 équipes ou 3 équipes) dès le 5<sup>e</sup> jour de travail et entre 20h et 06h.  
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 et 06.00 heures jusqu'à cinq jours.  
100 % pour le travail du dimanche et des 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 du temps de travail.

#### 6.1.11 Heures manquantes

Les absences non spécifiées à l'art 7.5 et non imputables à une maladie, à un accident ou à des vacances et jours fériés payés sont considérées comme des heures manquantes. Les heures manquantes individuelles compensées (par anticipation ou en rattrapage) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. S'il reste des heures manquantes en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, dues par le travailleur, elles peuvent être déduites du salaire. En revanche, si l'employé n'atteint pas le total brut des heures de travail dues à la fin de l'année ou à la fin des rapports de travail parce des heures manquantes sont imposées par l'employeur, ces heures ne peuvent pas être déduites des prestations salariales.

### 6.2 Vacances

#### 6.2.1 Droit aux vacances

Chaque travailleur a droit aux vacances suivantes par année civile:

Jeunes jusqu'à la 20<sup>e</sup> année révolue 25 jours ouvrables

Travailleur à partir 20 ans révolus 20 jours ouvrables

Travailleur à partir 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 en temps utile 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 en espèces ou d'autres privilèges.

Les jours fériés payés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

#### 6.2.3 Réduction des vacances

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

Le congé-maternité de deux mois au maximum par année ne donne pas lieu à une réduction 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 des jours ouvrables. Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont fixés par les Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) (cf. annexe 3).

## Art. 7 Salaires

### 7.1 Salaire mensuel

#### 7.1.1 Salaire mensuel et calcul

La rémunération court à partir de l'entrée en fonction et est versée sous forme de salaire mensuel. La qualification (catégorie de salaire) doit être fixée par écrit et contresignée. Chaque travailleur a droit au paiement d'un salaire constant tous les mois. La durée mensuelle moyenne déterminante du travail est de 174 heures pour les cantons de ZH et AG district de Baden, 177.25 heures pour le canton de Berne et 180.5 heures dans les autres zones soumises à la présente CCT.

#### 7.1.2 Catégories de salaire et salaires minima

Les salaires minima détaillés sont réglés selon des zones salariales spécifiées à l'annexe 1. Les catégories de salaire sont les suivantes:

##### **Carreleur**

**A**

Carreleurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation équivalente de l'UE, ou qui exécutent ce travail de manière indépendante et techniquement correcte, ou exécutent ce travail payé à la tâche.

##### **Carreleur**

**B**

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

##### **Aide-carreleur AFP**

**C1**

Aides-carreleurs disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle.

##### **Travailleur auxiliaire**

**C2**

Travailleurs auxiliaires dès 18 ans révolus.

**Employé ayant achevé son apprentissage D**

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

**Employé ayant achevé son apprentissage D1**

Pendant la 1<sup>re</sup> année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (85% du salaire minimum catégorie A).

**Employé ayant achevé son apprentissage D2**

Pendant la 2<sup>e</sup> année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (87% du salaire minimum catégorie A).

**Employé ayant achevé son apprentissage D3**

Pendant la 3<sup>e</sup> année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (94% du salaire minimum 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 selon la catégorie A

**Travailleur moins performant E**

Tout salaire inférieur au tarif ordinaire versé à des travailleurs moins performants doit être fixé par une convention écrite entre l'employeur et le travailleur en question. Celle-ci n'acquiert sa validité que sur approbation de la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR), qui prend sa décision dans le délai d'un mois sur la base d'une demande écrite et motivée de l'employeur.

**Stagiaire F**

Si le stagiaire a 18 ans révolus, il appartient à la catégorie C2. Si le salaire minimum de la catégorie C2 ne peut être versé, cela doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'employé concerné. Cet accord n'est exécutoire qu'après approbation par la Commission paritaire professionnelle régionale (CPPR), qui se prononce dans un délai d'un mois sur demande écrite et motivée de l'employeur.

## 7.2 Eventuelles adaptations salariales

Le cas échéant, des négociations salariales convoquées suite au renchérissement sont conduites par les parties contractantes en fin d'année. Les adaptations salariales, si elles sont décidées, sont réalisées au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante. Sont à considérer pour les adaptations de salaires: les possibilités économiques, la situation du marché de l'emploi, les perspectives ainsi que d'autres facteurs décisifs.

## 7.3 13<sup>e</sup> salaire

### 7.3.1 Principe, conditions d'octroi et calcul

Les travailleurs soumis à cette convention touchent un 13<sup>e</sup> salaire dans l'année civile concernée.

Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, un droit pro rata temporis existe. Le travailleur qui n'a pas résilié le contrat de travail en bonne et due forme n'a pas droit au 13<sup>e</sup> salaire. Le travailleur qui a été licencié avec effet immédiat pour de justes motifs n'a pas droit au 13<sup>e</sup> salaire.

### 7.3.2 Bases de calcul

Le 13<sup>e</sup> salaire correspond à 8,3% du salaire brut annuel moins les charges sociales habituelles. Les suppléments, allocations ou indemnités de quelque sorte que ce soit ainsi que les indemnités pour maladie, accident et service militaire de plus de 4 semaines par année ne sont pas considérés pour le calcul du 13<sup>e</sup> salaire.

### 7.3.3 Versement

Le 13<sup>e</sup> salaire doit être payé au plus tard à la fin de décembre. L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un paiement en deux fois (juin et décembre).

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

Si le contrat de travail est résilié en raison du décès du travailleur, l'employeur doit verser le salaire à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore si le travailleur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. (art. 338 CO).

## 7.5 Indemnisation des absences

Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) à la naissance de ses propres enfants   | 1 jour          |
| b) au décès de ses propres enfants, de son conjoint, compagnon ou de ses parents,                                | 3 jours         |
| c) au décès de frères et sœurs 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) au 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 le service militaire et de protection civile suisses obligatoires en temps de paix, les indemnités suivantes sont versées par rapport au salaire mensuel:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| a) Pendant l'école de recrues en tant que recrue:   |                 |
| - pour les célibataires sans obligation d'entretien   | 50% du salaire  |
| - pour les personnes mariées et les célibataires avec obligation d'entretien                        | 80% du salaire  |
| b) Pendant l'école d'officiers et le paiement de galons:  |                 |
| - pour les célibataires sans obligation d'entretien   | 50% du salaire  |
| - pour les personnes mariées et 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 5 <sup>e</sup> semaine   | 50% du salaire  |

### 7.6.2 Conditions d'octroi

Le droit à une indemnité existe conformément à l'art. 7.6.1 dans la mesure où les rapports de travail avant l'appel au service militaire ou de protection civile ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a 1 CO).

### 7.6.3 Prestations des APG

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

## 7.7 Paiement du salaire

Le salaire est versé 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 lorsqu'il entre en fonction. Il est recommandé de virer le salaire le 27 de chaque mois sur le compte du travailleur.

## Art. 8 Allocations pour enfant

### 8.1 Allocations pour enfant

L'employeur doit verser des allocations pour enfant conformément aux dispositions juridiques cantonales.

Les travailleurs qui font valoir des allocations pour enfant doivent fournir les documents nécessaires dès leur entrée en fonction.

## **Art. 9 Remboursement des frais**

### **9.1 Principe**

Les frais nécessaires des travailleurs qui se déplacent pour le service extérieur doivent être remboursés selon les règles prévues ci-après.

### **9.2 Indemnisation du repas de midi**

L'employeur verse à son employé une indemnité pour les repas pris à l'extérieur.

Le montant des indemnités pour les repas de midi est fixé à l'annexe 1.

Dans la zone 1, en accord avec l'employé, l'employeur peut choisir entre deux variantes selon l'annexe 1 pendant la durée de la CCT:

a) un forfait mensuel

b) une indemnité par repas.

Pour le forfait mensuel selon la variante a), chaque jour non travaillé (excepté les vacances ou les jours fériés) peut faire l'objet d'une déduction de Fr. 11.50.

L'indemnité selon la variante b) n'est due que si le retour de l'employé travaillant à l'extérieur vers son lieu habituel de repas (siège de l'entreprise) n'est pas possible, si le repas est pris dans un restaurant ou une cantine, et si l'employé fournit à l'employeur une quittance pour ce repas.

La variante choisie vaut au moins pour une année civile (de janvier à décembre).

### **9.3 Travail à l'extérieur de l'entreprise**

Si un retour quotidien au domicile n'est pas possible ou raisonnable, l'ensemble des frais doit être pris en charge par l'employeur à partir du siège de l'entreprise pour le trajet, les repas et les nuitées sur présentation des justificatifs. En cas d'utilisation du véhicule du travailleur ou des transports publics, un aller et un retour par semaine doivent être payés par l'employeur.

### **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 comptabilisé comme du temps de travail normal.

### **9.5 Transports publics**

En cas de travail à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur doit prendre à sa charge 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 et en accord avec l'employé, celui-ci doit employer son propre véhicule à moteur, cette prestation doit être indemnisée pour la distance calculée à partir du siège de l'entreprise et/ou de l'entrepôt. En revanche l'indemnisation n'est pas due si le trajet entre le domicile de l'employé et son chantier est inférieure à celle séparant son domicile du siège ou de l'entrepôt de son 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, une somme forfaitaire mensuelle peut être convenue pour le partage des frais de transport.

## **Art. 10 Contribution aux frais d'exécution et contribution professionnelle**

### **10.1 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution**

#### 10.1.1 Principe

Les parties contractantes constituent un fonds administré de manière paritaire.

#### 10.1.2 Buts

Les contributions versées sont destinées:

- a) à la couverture des frais d'exécution de la convention collective de travail;
- b) au perfectionnement professionnel et à la sécurité au travail;
- c) à des tâches dans le secteur social comme l'assistance en cas de détresse.

#### 10.1.3 Contributions du travailleur

La contribution du travailleur s'élève à Fr. 25. -- par mois et est déduite du salaire par l'employeur. Y sont assujetties toutes les personnes mentionnées à l'art. 2.3. de l'arrêté du Conseil fédéral. La déduction est due en totalité pour chaque mois entamé.

#### 10.1.4 Contributions de l'employeur.

La contribution de l'employeur s'élève à 0.5% de la masse salariale AVS, mais à au moins Fr. 500.00 par an.

Le forfait annuel pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Suisse est arrondi à un forfait mensuel de 41.70 francs (500.- francs divisés par 12 mois).

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.

#### 10.1.6 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 définies dans un règlement distinct. Même en cas d'expiration de la CCT, les contributions doivent être utilisées aux fins prévues.

## **Art. 11 Protection de la santé et prestations sociales**

### **11.1 Protection de la santé (solution de branche MSST)**

- 11.1.1 La directive n° 6508 de la « Commission fédérale de coordination sur la sécurité au travail » (CFST) soumet l'employeur, conformément à l'Ordonnance fédérale sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), à l'obligation de faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exige (art. 11A OPA).

La solution de branche élaborée par la commission pour la prévention des accidents et la protection de la santé et recertifiée le 31 octobre 2011 par la CFST avec le certificat no BLZ-2011-5501 (CFST n° 55) s'applique dans toutes les entreprises conformément aux articles 2.1 et 2.2. La solution de branche MSST remplace la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes dans le sens de l'article 11b, al. 1 OPA et du chiffre 2.5 de la directive 6508.

La solution de branche MSST oblige chaque employeur et ses employés à fournir des postes de travail aussi sûrs que possible. Cet objectif de protection relève de la compétence de la hiérarchie et constitue une obligation constante de chaque collaborateur.

#### 11.1.2 Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu de mettre en œuvre la solution de branche MSST dans son entreprise et de procéder aux contrôles de sécurité périodiques.

A l'aide du manuel de la solution de branche MSST et de sa liste des dangers, de ses check-lists et de ses mesures, chaque employeur doit assumer la responsabilité de prévenir de manière systématique les risques spécifiques au métier de carreleur.

Les employés ou leurs représentants dans une entreprise doivent être informés et consultés dans des délais suffisants sur toute question relative à la mise en œuvre de la solution de branche MSST, en particulier lorsque des mesures de prévention spécifiques à l'entreprise sont requises.

#### 11.1.3 Devoirs de l'employé

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

Les collaborateurs désignés par l'employeur doivent suivre la formation de « personne de contact sécurité » (PERCO) et remplir les obligations incombant à ces tâches dans l'entreprise.

#### 11.1.4 Exception

Les entreprises suivant le modèle subsidiaire prévu par la directive CFST 6508 sont exemptées des articles 11.1.1 – 11.1.3.

#### 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 en cas de maladie et prestations salariales

L'employeur affilié à la CCT doit assurer son personnel pour des indemnités journalières en cas de maladie.

#### 11.2.1 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie – Principe

L'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie doit prévoir une indemnité journalière conforme à la LAMal d'au moins 80% du salaire déterminant pour la SUVA. La durée du droit s'élève à 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Le délai d'attente doit être fixé à 30 jours au maximum.

Pour le transfert de l'obligation de payer le salaire conformément à l'art. 324a CO, la règle suivante est applicable:

- L'employeur doit au travailleur au moins 80% du salaire à partir du 2<sup>e</sup> jour
- Le travailleur doit présenter spontanément un certificat médical à partir du 2<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail .

#### 11.2.2 Versement des primes

Conformément au paragraphe 11.2.1, les primes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont versées par l'employeur. La 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 en cas de maladie.

### 11.3 Assurance-accident et prestations salariales

#### 11.3.1 Assurance- accident - principe

L'assurance de l'employeur contre les accidents professionnels et non-professionnels est conforme à la législation fédérale sur l'assurance-accident.

#### 11.3.2 Délai de carence SUVA

Si le travailleur subit une perte de salaire en raison du délai de carence de la SUVA, l'employeur est tenu de la compenser à concurrence de 80% du salaire perdu selon l'art. 3 ss de la LAA, ou de la couvrir par une assurance. Si la SUVA fixe l'indemnité à moins de 80% pour une raison quelconque, cette décision est applicable et fait aussi office de base pour les jours de carence.

#### 11.3.3 Primes

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

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) contre les accidents non professionnels (ANP) 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 avec effet immédiat et être formellement avertis ou sanctionnés 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 passible de l'avertissement ou de l'amende conventionnelle.

### **12.4 Exceptions**

La réalisation de travaux non rémunérés dans le cercle familial restreint (parents, enfants biologiques, beaux-parents, grands-parents et frères et soeurs) est admissible, avec l'accord de l'employeur. Ce dernier doit transmettre à la CPPR le nom de l'employé, le lieu du chantier ainsi que la durée du travail non rémunéré.

## **Art. 13 Travail à la tâche et travail temporaire**

### **13.1 Travaux effectués à la tâche**

Les dispositions concernant l'indemnisation des vacances et des jours fériés (art. 6.2/6.3), le 13<sup>e</sup> salaire (art. 7.3), ainsi que l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (art. 11.2) font également foi pour les travailleurs employés directement par l'employeur pour le travail payé à la tâche. Les réglementations sur les zones, salaires minima, indemnités et nombre d'heures de travail (voir l'annexe n° 1) sont considérées comme des bases pour le travail payé à la tâche. Le nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année doit être observé. Le salaire minimum applicable dans la zone et catégorie salariale, extrapolé à une année, doit être atteint.

### **13.2 Interdiction du travail à la tâche pour les marchés publics**

L'interdiction du travail à la tâche s'applique aux marchés publics. Dans ce cas, il est interdit aux entreprises d'exécuter ou de faire exécuter des travaux à la tâche. 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**

L'occupation de personnel temporaire à un salaire inférieur à celui prévu à l'art. 7 CCT est interdite. Avant d'engager du personnel temporaire, l'entreprise exige de l'agence de placement la présentation du contrat d'embauche, d'où ressortent la catégorie de salaire (art. 7.1.2. CCT) et le montant du salaire versé. En outre, l'entreprise vérifie que les art. 7 ss sont bel et bien observés.

Si des entreprises soumises à la CCT ne respectent pas cette règle et si la CPPR constate de telles violations de la CCT pendant la mission du 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 conforme à la CCT dans le cadre de l'attribution de marchés publics.

### **13.4 Engagement de personnel temporaire ou d'entreprises individuelles pour les marchés publics**

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

## **Art. 14 Responsabilité solidaire**

### **14.1 Responsabilité solidaire**

Une entreprise qui mandate une entreprise sous-traitante ayant son siège en Suisse ou à l'étranger pour l'exécution de travaux soumis à la CCT est solidairement responsable de son sous-traitant ou des sous-traitants de ce dernier pour le respect des dispositions conventionnelles. La responsabilité de l'entreprise titulaire du mandat (comme par exemple une entreprise globale, générale ou principale) s'étend au respect des dispositions de la CCT en vigueur relatives à toutes les conditions de travail et de salaire déclarées de force obligatoire ainsi qu'au versement des contributions aux assurances sociales suisses, y compris les contributions professionnelles, les contributions aux frais d'exécution et les sûretés.



## **D Durée de la convention et dispositions transitoires**

### **Art. 15 Durée de la convention et dénonciation**

#### **15.1 Entrée en force et durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le **1<sup>er</sup> avril 2013** et échoit le **31.03.2016**.

#### **15.2 Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires**

La position salariale, conformément à l'art. 7 de la CCT, peut être dénoncée pour la fin de février d'une année sous réserve d'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 position par dérogation à l'art 3.2 CCT.

#### **15.3. 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 prolongée tacitement d'une année.

## **E Parties contractantes**

Représentants des employeurs  
**ASC Association Suisse du Carrelage**

Représentants des employés  
**Unia – le syndicat**

## F Annexes

### Annexe n° 1

#### Hausse salariale au 1<sup>er</sup> avril 2013

Tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT toucheront un bonus spécial comme suit:

**Carreleur de la catégorie A** Fr. 40.- par mois

**Carreleur de la catégorie B** Fr. 40.- par mois

**Carreleur de la catégorie C** Fr. 40.- par mois

#### Règlement des zones, salaires minima, indemnités et nombre d'heures de travail

**Le territoire de la convention ne consiste plus qu'en une seule zone salariale.**

Les cantons de Berne, Zurich, Argovie, Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Soleure, Uri et Zoug

#### Salaires minima par zones salariales (catégories selon l'art. 7.1.2)

Salaires minima	Tous les champs d'application
Catégorie A	5'130.—
Catégorie B	4'630.—
Catégorie C1	4'175.—
Catégorie C2	4'175.—
Catégorie D 1 (85% de A)	4'360.—
Catégorie D 2 (87% de A)	4'463.—
Catégorie D 3 (94% de A)	4'822.—

#### L'indice

Cette hausse salariale permet de compenser intégralement l'indice suisse des prix à la consommation de décembre 2012 (base mai 2000).

#### Indemnités pour le repas de midi par zones

<b>Zone 1</b> Canton de Zurich et district de Baden du canton d'Argovie	<b>Zone 2</b> Cantons de Berne, d'Argovie (sans le district de Baden), de Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Uri, Schwyz, Soleure et Zoug
Forfait de Fr. 250.00 par mois ou Fr. 18.00 par repas	Fr. 18.00 par repas

#### Nombre d'heures de travail par zones

<b>Année 2013</b>	<b>Zone 1</b> Cantons de ZH et Argovie (district de Baden)	<b>Zone 2</b> Canton de Berne	<b>Zone 2</b> Cantons d'AG (sans le district de Baden), GL, LU, NW, OW, UR, Z, SO et ZG
<b>Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année</b>	<b>2088.0 heures</b>	<b>2127.15 Stunden</b>	<b>2166.30 Stunden</b>
Temps de travail hebdomadaire usuel	40 heures	40.75 heures	41.50 heures

L'année 2013 compte 261 jours ouvrables bruts.

## Annexe n° 2

### Sûretés

#### Art. 1 Principe

- 1.1 Aux fins de garantir les contributions professionnelles et les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences conventionnelles des Commissions professionnelles paritaires régionales et centrale (CPPR et CPPC), chaque employeur qui exécute des travaux du champ d'application de la CCT pour la branche du carrelage est tenu de déposer auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale des sûretés se montant au maximum à 10 000 francs, ou l'équivalent en euros.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à la FINMA. Le droit de retrait en faveur de la CPPC est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPPC sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

#### Art. 2 Montant des sûretés

Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier du mandat (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des mandats varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs par année civile, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité des 10 000 francs. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs, il devra être présenté à la CPPC.

Mandat dès		Mandat jusqu'à		Sûretés
		CHF	2000.00	Pas de sûretés
CHF	2000.00	CHF	20 000.00	CHF 5000.00
CHF	20 000.00			CHF 10 000.00

#### Art. 3 Exigibilité

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées, et de couvrir cela par écrit.

#### Art. 4 Utilisation

Les sûretés servent au remboursement des prétentions dûment justifiées des Commissions professionnelles paritaires (CPPR et CPPC) dans l'ordre suivant:

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
2. paiement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 10 CCT.

#### Art. 5 Saisie des sûretés

- 5.1. Si la CPPR constate que l'employeur a violé des dispositions garanties par les sûretés selon l'article 1.1 de l'annexe 1, elle lui communique le montant des sommes dues à la CPPR, motifs à l'appui, et lui accorde un délai de 10 jours pour prendre position. Après échéance de ce délai, la CPPR adresse à l'employeur sa décision motivée et lui facture les montants dus avec un délai de paiement de 15 jours. Si la somme n'est pas payée dans ces délais, la CPPR peut saisir les sûretés.
- 5.2. Si les conditions de l'article 5.1 sont remplies, la CPPR est autorisée tout simplement à exiger auprès de l'organisme concerné (banque/assurance) le paiement de tout ou partie des sûretés (selon le montant de l'amende conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le coût des contributions aux frais d'exécution à couvrir), ou alors d'exiger et d'exécuter le paiement en recourant aux sûretés déposées en espèces.
- 5.3. Après avoir mis à exécution la saisie des sûretés, la CPPR informe l'employeur par écrit dans un délai de 10 jours de la date et de l'ampleur de la saisie des sûretés. Simultanément, elle présente à l'employeur sous la forme d'un rapport écrit les motifs de la saisie et détaille la composition du montant prélevé.

- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPPR doit signaler à l'employeur par écrit qu'il peut recourir contre cette saisie en saisissant le tribunal compétent au for juridique de la CPPR. Ces voies judiciaires sont régies exclusivement par le droit suisse.

**Art. 6 Reconstitution des sûretés**

L'entreprise est tenue de reconstituer les sûretés utilisées dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

**Art. 7 Libération des sûretés**

Les employeurs qui ont fourni des sûretés peuvent demander leur libération par écrit dans les cas suivants:

- a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine du carrelage;
- b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire;

Dans les cas susmentionnés, les conditions cumulées suivantes doivent être remplies:

- a) les prétentions conventionnelles telles qu'amendes conventionnelles, frais de contrôle et de procédure et contributions aux frais d'exécution sont payées dans les règles
- b) La CPPR et/ou la CPPC n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCT et toutes les procédures de contrôle sont achevées.

**Art. 9 Gestion des sûretés**

La CPPC est autorisée à déléguer la gestion des sûretés partiellement ou en totalité.

**Art. 10 For juridique**

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPPC, à 6252 Dagmersellen. Seul le droit suisse est applicable.

## Annexe n° 3

### Descriptif des jours fériés locaux

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

## Annexe n° 4

### Devoirs de contrôle du carreleur

#### Examiner l'état et l'aptitude du fond de revêtement et identifier 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 de carrelage (défauts 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.

Les 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 situés à proximité doivent être protégés (recouverts) afin de ne pas causer de dommage.

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

Les livres de régie, les rapports de travail journaliers et hebdomadaires doivent être tenus de manière correcte et exhaustive puis livrés à l'employeur dans les délais impartis .

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

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

## Devoirs du carreleur

### **Convention collective de travail pour la branche du carrelage des régions d'Argovie, de Berne, Glaris, Soleure, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri, Zoug et Zurich**

#### **Art. 5 Comportement et responsabilité**

Par sa signature, le carreleur atteste connaître les normes SIA, les directives en vigueur pour le domaine du carrelage et la CCT, en particulier l'art. 5 Comportement et responsabilités du carreleur et les Devoirs de contrôle du carreleur.

Les dispositions y afférentes font partie intégrante de la présente 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° 5

### Contenu de la boîte à outils du carreleur

- 1 sac à ordures
- 1 masque respiratoire
- 1 disque à jointoyer
- 1 truelle bernoise
- 1 double-mètre
- 1 scie à fer
- 1 protection acoustique
- 1 coupe-verre métal dur
- 1 spray lubrifiant (WD 40) 100 ml
- 1 crayon de graphite
- 1 bol caoutchouc
- 1 marteau caoutchouc
- 1 gants de caoutchouc (paire)
- 1 crème pour les mains
- 1 massette à main 800 gr
- 1 scie à bois (queue de renard)
- 2 protège-genoux pro
- 1 stylo à bille
- 1 marteau de maçon 600 gr avec tire-clou
- 1 truelle de maçon carrée 20 cm
- 1 équerre de maçon 50 / 28 cm
- 1 tenaille à mosaïque
- 1 bloc-notes
- 1 marteau de carreleur pointu
- 1 truelle de carreleur
- 1 pince de carreleur bec perroquet
- 1 burin de carreleur plat 10 mm
- 1 burin de carreleur plat 20 mm
- 1 pince de carreleur Knipex
- 1 tenaille pour carreleur
- 1 machine à couper longueur de coupe min. 40 cm
- 1 pince Rabbitz 20 mm
- 1 pierre à aiguiser granulation Dia Pad
- 1 tournevis 5 mm
- 1 lunettes de protection
- 1 éponge
- 1 fausse équerre
- 1 couteau universel (Stanley)
- 1 niveau d'eau 120 cm
- 1 niveau d'eau 40 cm
- 1 boîte à outils avec cadenas
- 1 truelle dentée pour mosaïque moyenne et grande 6 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de paroi 8 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de sols 10 mm
- 1 crayon de charpentier



## Annexe n° 6

### FONDS DES CARRELEURS

#### Règlement sur l'attribution des indemnités pour frais de cours et perte salariale

##### 1. Ayants droit aux cours de formation initiale et continue

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 pour frais de cours et perte salariale.

##### 2. Droit à l'indemnité

2.1. Ont droit aux prestations: Tous les travailleurs et apprentis qui, au commencement du cours, sont sous contrat de travail fixe, soumis à la contribution professionnelle au FONDS DES CARRELEURS et qui ont payé régulièrement, et en principe pendant au moins six mois avant le début des cours des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution. Les stages doivent avoir été suivis sans interruption. Si la contribution n'est plus déduite du salaire, tout droit à une indemnisation ou prestation s'éteint.

2.2 Les inscriptions à des cours de formation continue 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 déterminer 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. En pareil cas, la voie juridique reste expressément réservée.

3.3 Les ayants droit qui ont versé des contributions professionnelles au FONDS DES CARRELEURS conformément à l'art. 2.1, mais qui au commencement des cours travaillent hors du champ d'application territorial et de l'entreprise, peuvent néanmoins exceptionnellement bénéficier de prestations. La CPPC statue sur ces cas ainsi que sur d'autres cas exceptionnels.

##### 4. Prestations

4.1 Conformément au point 2.1, les ayants droit reçoivent les indemnités suivantes afin de suivre des cours ou des stages autorisés par le FONDS DES CARRELEURS.

4.2 Indemnités pour les frais de cours et la perte salariale 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 UNIA        | 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 au maximum est versé 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 au maximum.

4.4 L'indemnité n'est en principe attribuée qu'après l'achèvement en bonne et due forme de la formation continue 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 pour les 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 CPPC.

#### 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 Pour chaque programme de cours, le FONDS DES CARRELEURS subventionne 15 jours de cours par personne, soit au maximum Fr. 900.00/an.

#### 6. Voies de recours

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

#### 7. Entrée en vigueur et révision

7.1 Le règlement entre en vigueur le 01.04.2013.

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

## Annexe n° 7

### Adresses des points de contact et de leurs représentants dans les régions d'Argovie, de Berne, Glaris, Soleure, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri, Zoug et Zurich.

#### CPPC Carreleurs

Centrale

**CPPC**  
**Case postale 2**  
**6252 Dagmersellen**  
**Tél. 062 748 42 56**  
**Fax 062 748 42 50**  
**zpbk@plattenverband.ch**

Andreas Furgler

#### Points de contact CPPR

Région	Association professionnelle	UNIA	CPPR
<b>Argovie Soleure</b>	Ass. Suisse du Carrelage Section Mittelland Rebbergstrasse 5 5610 Wohlen Tél. 056 621 90 37 Fax 056 621 16 76	Unia Solothurn Hauptgasse 33 Postfach 1032 4603 Olten Tél. 062 205 49 49 Fax 032 626 49 48	CPPR Mittelland Keramikweg 3 Postfach 134 6252 Dagmersellen Tél: 062 748 42 52 Fax: 062 748 42 50
<b>Berne</b>	Ass. Suisse du Carrelage Section Berne Bernstrasse 5 3110 Münsingen Tél. 031 721 09 05 Fax 031 721 97 05	Unia Berner Oberland Aarestr. 40 Postfach 2206 3601 Thun Tél. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39	CPPR Berne Mottastrasse 9 Postfach 3000 Bern 6 Tél: 031 356 15 12 Fax: 031 356 15 11
<b>Zurich et district de Baden</b>	Ass. Suisse du Carrelage Section Zurich Aspacherstrasse 54 8413 Neftenbach Tél. 052 335 30 23 Fax 052 335 30 25	Unia Zurich Strassburgstr. 11 8004 Zurich Tél. 044 295 15 25 Fax 044 295 17 99	CPPR Zurich Oerlikonerstr. 38 8057 Zurich  Tél: 044 315 57 50 Fax: 044 315 57 58
<b>Suisse centrale</b>	Ass. Suisse du Carrelage Section Suisse centrale Inwilerstrasse 22 A 6340 Baar Tél. 041 766 31 70 Fax 041 766 31 75	Unia Suisse centrale St. Karlstrasse 21 6002 Luzern Tél. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19	CPPR Suisse centrale  St. Karlstr. 21 Postfach 4241 6002 Luzern Tél: 041 249 93 00 Fax: 041 249 93 19

## Annexe n° 8

### Répertoire alphabétique

#### A

accident .....	8, 10, 11, 15
accidents professionnels .....	15
allocations .....	11, 12
Allocations .....	12
Allocations familiales .....	12
amendes conventionnelles .....	5, 16
Amendes conventionnelles .....	6
année civile .....	9, 10, 11, 19
années de service .....	8
Annexes .....	18
appareils .....	8
apprentis .....	4, 11, 14, 25
Apprentis .....	26, 31
assurance .....	8, 15, 16, 19
Assurance .....	15
autorisation de jouissance .....	15
AVS .....	8, 14

#### C

cas de décès .....	11
certificat de capacité .....	10
certificat de capacité fédéral .....	10
certificat médical .....	15
Code des obligations .....	5
Collectivité contractuelle .....	7
commencement des vacances .....	10
Commencement des vacances .....	10
commission professionnelle paritaire .....	5, 15, 25
Commission professionnelle paritaire ..	1, 5, 11, 14
commission professionnelle paritaire centrale	5, 25
Commission professionnelle paritaire centrale	1, 5, 14, 26, 31
commission professionnelle paritaire régionale	15
Commission professionnelle paritaire régionale	5, 11
Compensation .....	9
Comportement .....	8, 23
compte-salaire .....	12
conditions d'existence du droit .....	11
congé-maternité .....	10
continuation de l'engagement .....	8
contrat de travail .....	8, 10, 11, 12, 15, 25
contribution aux frais d'exécution .....	5
Contribution aux frais d'exécution .....	14
contrôle du temps de travail .....	6
Contrôle du temps de travail .....	9
convention collective de travail ...	4, 5, 6, 14, 17, 31
Convention collective de travail .....	23
CPPC .....	1, 5, 6, 9, 14, 25, 26, 27
CPPR .....	5, 6, 10, 11, 15, 16, 27

#### D

décompte .....	12
----------------	----

délai d'attente .....	15
délai de congé .....	8
Dépassement .....	9
dépenses .....	13
devoir d'assistance .....	11
Devoir de contrôle .....	8
Devoir de vigilance .....	8
dommages .....	8
droit au prorata .....	11
Droit aux vacances .....	10
durée des vacances .....	10
durée du contrat .....	7
Durée du trajet .....	13

#### E

employeur .	4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 23, 25, 26
engagement .....	8, 12
Engagement .....	16
entreprises unipersonnelles .....	16

#### F

fonds .....	14
Fonds .....	26
formation .....	4, 5, 10, 14, 15, 25, 26
formation professionnelle .....	4, 5, 10, 14
frais de contrôle .....	6, 19
Frais de contrôle .....	6
frais de procédure .....	5, 6
Frais de procédure .....	6
frais de transport .....	13
Frais de transport .....	13

#### H

heures de travail .....	9, 10, 16, 18
Heures de travail .....	18
heures de travail brutes dues dans l'année ...	9, 16
Heures de travail brutes dues dans l'année .....	18
heures non-effectuées .....	10

#### I

indemnisation .....	10, 12, 13, 16, 25
Indemnisation .....	10, 12, 13
Indemnisation des absences .....	12
infractions .....	6
inspection d'armes et équipement .....	12
installations techniques .....	8
intérêt professionnel .....	7

## J

jours de carence .....	15
jours de vacances.....	10
jours fériés .....	9, 10, 13, 16, 21

## L

liberté d'action.....	17
litiges.....	5

## M

machines .....	8
maladie .....	8, 10, 11, 15
mariage.....	12
matériel de consommation .....	8
mesures disciplinaires .....	7
mobilisation.....	9
modalités d'application .....	5, 14

## N

naissance.....	12
négligence .....	8
nuitée.....	13

## O

obligation .....	9, 12, 14, 15, 19
Obligation.....	25
opposition .....	5
ordonnance concernant les allocations .....	12

## P

paiement.....	10, 11, 12, 19
Paiement.....	12
paiement du salaire .....	11, 12
Paiement du salaire.....	12
paix du travail .....	7
pauses du matin .....	9
Pauses du matin.....	9
personnel temporaire.....	6, 16
perte de salaire.....	15
Poursuite du paiement du salaire.....	11
primes .....	15
Primes.....	15
Prolongation .....	8
protection contre le licenciement.....	8
Protection contre le licenciement .....	8

## Q

quittance .....	13
-----------------	----

## R

raccourcissement des vacances .....	10
Raccourcissement des vacances.....	10

ravitaillement.....	13
Récidive .....	6
Recrutement .....	12
registre professionnel .....	5
Remboursement des dépenses.....	13
rémunération.....	6, 10
renchérissement .....	11
résiliation.....	8
Résiliation .....	8
responsabilité.....	4, 14, 16, 23
Responsabilité .....	8
responsabilité budgétaire.....	4, 14
restitution .....	8
Restitution .....	8

## S

salaire brut annuel .....	11
salaire mensuel.....	10, 12
Salaire mensuel .....	10
salaires minimaux .....	10, 16, 18
Salaires minimaux .....	18
sections.....	5, 25
sécurité .....	14, 15
service militaire .....	10, 11, 12
sous-traitance .....	16
structure salariale .....	17
suppléments de salaire .....	9
Suppléments de salaire .....	9
sûretés .....	19, 20
Sûretés.....	19

## T

temps de travail maximal.....	9
temps de travail normal .....	13
temps libre .....	9, 15
tiers .....	15
transports publics.....	13
Transports publics .....	13
travail au noir .....	6, 15, 16
Travail au noir .....	15
travail de nuit .....	9
travail du samedi.....	9
travail effectué .....	6, 9
travail temporaire .....	16
travailleur .. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 22, 23	
troubles .....	7
Troubles .....	7

## V

véhicules .....	8
-----------------	---

## Z

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



## Annexe n° 9

### Signature de la convention par les différentes parties contractantes Au de l'art. 356b CO

L'entreprise signataire reconnaît comme obligatoires la présente **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2013 – 2016 pour la branche du carrelage des régions d'Argovie, de Berne, Glaris, Soleure, Suisse centrale et Zurich, ainsi que les accords additionnels sur les salaires et les accords protocolaires dans toutes leurs dispositions.**

Si 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 les salaires et le accords protocolaires. Le cas échéant, les modifications de contrat ne s'appliquent à l'entreprise signataire qu'à partir de la notification écrite.

Nom de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Personne responsable: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_

NPA/Lieu: \_\_\_\_\_

Tél.: \_\_\_\_\_

Fax.: \_\_\_\_\_

Courriels: \_\_\_\_\_

Nombre de collaborateurs	Administration:	_____
	Production:	_____
	Apprentis:	_____
	Total:	_____

Lieu/date

Signature autorisée

Tampon de l'entreprise:

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

**CPPC Commission professionnelle paritaire centrale Carreleurs**

des régions d'Argovie, de Berne, Glaris, Soleure, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri, Zoug et Zurich

**Case postale 2**

**6252 Dagmersellen**