

CPPC

COMMISSION PARITAIRE CENTRALE DES METIERS DU CARRELAGE

CCT métiers du carrelage des régions

Kanton **Bern**, **Zentralschweiz** Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug, Kanton **Zürich** und **Bezirk Baden** Kanton **Aargau**, **Mittelland** Kantone Aargau und Solothurn

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2004 - 2011

pour

**le carrelage
des
régions de Berne, Suisse centrale, Zurich et le
district de Baden du canton d'Argovie**

**Valable à partir du 1er juin 2004
De force obligatoire à partir du 1^{er} novembre 2005**

Version du 01.04.2009

Lieu de contact:

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

Arrêté du Conseil fédéral

étendant le champ d'application 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

du 28 septembre 2005

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:

TABLE DES MATIERES	page
Principe	6
A Arrêté du Conseil fédéral	6
Art. 1 Demande d'extension du champ d'application	
Art. 2 Domaine d'application du point de vue territorial, de l'entreprise, personnel et DFO.....	6
2.1 Domaine d'application du point de vue territorial.....	6
2.2 Domaine d'application du point de vue de l'entreprise.....	6
2.3 Domaine d'application du point de vue personnel.....	6
2.4 Sociétés en dehors du champ d'application et sociétés étrangères.....	6
Art. 3 Frais d'exécution.....	7
Art. 4 Arrêté.....	7
B Dispositions générales et de droit personnel	
Art. 2 Dispositions générales	8
2.1 Base juridique.....	8
2.2 Teneur et texte faisant foi.....	8
2.3 Réalisation commune.....	8
Art. 3 Relations entre les parties contractuelles	8
3.1 Commissions professionnelles paritaires.....	8
3.2 Obligation d'éviter tout conflit collectif du travail, liberté d'association professionnelle.....	10
3.3 Collectivité contractuelle.....	10
C Dispositions normatives	10
Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail	10
4.1 Temps d'essai.....	10
4.2 Résiliation.....	10
Art. 5 Comportement et responsabilités	11
5.1 Obligation d'agir avec vigilance, loyauté et contrôle.....	11
5.2 Responsabilité en cas de dommages.....	11
5.3 Outils et habits de travail.....	11
Art. 6 Temps de travail/heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés et heures non-effectuées	11
6.1 Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire et heures non-effectuées.....	11
6.2 Vacances.....	12
6.3 Indemnisation des jours fériés.....	12
Art. 7 Salaires et allocations	13
7.1 Salaire mensuel.....	13
7.2 Eventuelles adaptations salariales.....	13
7.3 13e salaire mensuel.....	13
7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur.....	14
7.5 Indemnisation des absences.....	14

7.6	Versement du salaire pendant le service militaire	14
7.7	Paiement du salaire	15
Art. 8	Allocations	15
8.1	Allocations familiales	15
Art. 9	Remboursement des dépenses	15
9.1	Principe	15
9.2	Indemnisation du repas de midi	15
9.3	Travail à l'extérieur de l'entreprise	15
9.4	Durée du trajet	15
9.5	Transports publics	15
9.6	Frais de transport	16
Art. 10	Contribution aux frais d'exécution et professionnels	16
10.1	Frais d'exécution et professionnels	16
Art. 11	Protection sanitaire et prestations sociales	16
11.1	Protection sanitaire (AIPT)	16
11.2	Assurance d'indemnité journalière et prestation salariale	17
11.3	Assurance accident et prestation salariale	17
Art. 12	Travail au noir	17
12.1	Principe	17
12.2	Amendes conventionnelles	17
Art. 13	Travail temporaire et aux pièces	18
13.1	Travail payé aux pièces	18
13.2	Interdiction du travail aux pièces pour le marché public	18
13.3	Engagement de personnel temporaire et d'entreprises unipersonnelles pour le marché public	18
13.4	Entreprises unipersonnelles et marché public	18
D	Durée contractuelle et règlement de transition	18
Art. 14	Durée contractuelle et résiliation	18
14.1	Entrée en vigueur et durée	18
14.2	Dénonciation de la structure salariale dans les années intermédiaires	18
14.3	Résiliation de la convention collective de travail	18
Art. 15	Règlement de transition	18
E	Parties contractantes	19
F	Annexes	
Annexe 1	Réglementation des salaires minimaux, indemnités et heures de travail	20
	Salaires minimaux	20
	Indemnités repas de midi	20
	Heures de travail	20
Annexe 2	Liste des jours fériés locaux	21
Annexe 3	Devoirs de contrôle du carreleur	22/23
Annexe 4	Contenu de la boîte à outils du carreleur	24

Annexe 5	Fonds des carreleurs.....	25/26
Annexe 6	Adresses des lieux de contact.....	27
Annexe 7	Répertoire alphabétique.....	28-29
Annexe 8	Signature de la convention par les différentes parties contractantes.....	30

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 Arrêté du Conseil fédéral

étendant le champ d'application 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 du 28 septembre 2005.

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 travail¹arrête:

¹RS 221215.311

Art. 1 Etendue du champ d'application

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 11 mai 2004, est étendu.

Art. 2 Domaine d'application

2.1 Domaine d'application du point de vue territorial

L'extension du champ d'application est prononcée pour les cantons de Berne, Lucerne, Obwald, Nidwald, Uri, Schwyz, Zoug et Zurich ainsi que pour le district de Baden du canton d'Argovie.

2.2 Domaine 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 Domaine d'application du point de vue personnel

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

Sont exclus :

- a. les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle,
- b. le personnel de bureau, parties commerciale et technique de l'entreprise,
- c. les cadres ayant une fonction dirigeante élevée avec une responsabilité budgétaire
- d. les membres de la famille de l'employeur collaborant dans 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 détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ 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 RS 823.20

³ RS 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 pendants 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 1^{er} novembre 2005 et a effet jusqu'au 31 mars 2009.

28 septembre 2005

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le président de la Confédération, Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

B Dispositions générales et de droit personnel

Art. 2 Dispositions générales

2.1 Base juridique

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 (CPPC):

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) dont la composition, les tâches, l'organisation et les modalités d'application sont fixées dans les statuts ou règlements particuliers.

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:

En tant que point de départ, les CPPR jugent 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.
 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 concernant les infractions à la convention collective de travail
 6. Grandeur 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) 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 FR 50'000. 00 par ouvrage vaut pour l'employeur et/ou le travailleur.
- e) Grille d'évaluation du degré d'infraction aux dispositions de la CCT:
 - Salaire jusqu'à 2.5 % inférieur au salaire minimal infraction légère
 - Salaire inférieur de 2.6 % à 6 % au salaire minimal infraction moyennement grave
 - Salaire inférieur de plus de 6 % au salaire minimal

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 10e année de service à 3 mois. La résiliation doit avoir lieu par écrit pour la fin d'un mois.
- 4.2.2 Prolongation des délais de congé
On peut aussi fixer d'un commun accord dans des conventions écrites des délais de congé plus longs.
- 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 de la retraite
Le contrat de travail prend fin avec l'atteinte de l'âge de la retraite. 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
La caisse à outils ainsi que son contenu (conforme à l'annexe 4) doivent être mis à disposition par le travailleur. L'employeur livre tout le reste des outils, en particulier le matériel de consommation.
- 5.3.2 Habits de travail
On recommande à l'employeur de mettre à disposition des tenues de travail.

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

6.1. Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire et heures non-effectuées

- 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 supplémentaire donnant droit à un supplément
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. Compensation par du temps libre
Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire sont en principe compensés par du temps libre.
- 6.1.6 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.
- 6.1.7 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 payés.
Les heures supplémentaires de l'année précédente (saisies sans supplément de salaire) seront payées avec le salaire normal plus un supplément 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 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% les samedis de 15.00 heures à 20.00 heures
100% pour le travail de nuit les jours ouvrables de 20.00 heures à 06.00 heures jusqu'à 5 jours.
100% pour des travaux les dimanches 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.
- 6.1.11 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 pourraient 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. Est en vigueur ce qui suit:
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 décisives pour le calcul.

7.1.2 Catégories de salaires et salaires minimaux

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

Les catégories salariales suivantes sont appliquées :

Carreleurs A

Carreleuses/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.

Carreleurs B

Carreleuses/carreleurs ne suffisant pas aux exigences des carreleurs de catégorie A.

Travailleurs auxiliaires C

Travailleuses/travailleurs auxiliaires ayant 18 ans révolus.

Apprenties/apprentis D

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

Le salaire minimum contractuel pour les apprenties/apprentis ayant le certificat de capacité fédérale s'élève à:

Apprenties/apprentis D1

Dans leur première année après avoir obtenu le certificat de capacité (85 % du salaire minimum du carreleur A).

Apprenties/apprentis D2

Dans leur deuxième année après avoir obtenu le certificat de capacité (87 % du salaire minimum du carreleur 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 vers la fin d'année. D'éventuelles adaptations des salaires sont entreprises 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 13e salaire mensuel

- 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 mensuel. Le travailleur qui n'a pas résilié le contrat de travail en bonne et due forme n'a pas droit au 13e salaire mensuel. Le travailleur qui a été congédié sans délai pour motifs graves n'a pas droit au 13e salaire mensuel.
- 7.3.2 Bases de calcul
 La base du calcul du 13e salaire mensuel 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 mensuel.
- 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) en cas de naissance de ses propres enfants | 1 jour |
| b) en cas de décès d'un propre enfant, conjoint, partenaire ou parent | 3 jours |
| c) en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent | 2 jours |
| d) en cas de mariage | 1 jour |
| e) en cas d'inspection d'armes et équipement, pour autant qu'il soit possible de travailler l'autre demi-jour | 1/2 jour |
| f) Recrutement pour l'armée suisse selon avis préalable 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 | |
| - célibataires sans devoir d'assistance | 50% du salaire |
| - célibataires avec devoir d'assistance et mariés | 80% du salaire |
| b) Pendant l'école d'officier et le paiement de galon | |
| - célibataires sans devoir d'assistance | 50% du salaire |
| - célibataires avec devoir d'assistance et mariés | 80% du salaire |
| c) Pendant d'autres prestations du service militaire jusqu'à 4 semaines dans l'année civile | |
| - contrat de travail inférieur à une année jusqu'à trois semaines | 100% du salaire |
| - contrat de travail de plus d'une année jusqu'à quatre semaines | 100% du salaire |
| - à partir de la cinquième 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 de l'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. 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

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 conformément à l'établissement suivant:

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 se charger, en cas de travail extérieur, de 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 professionnels

10.1 Frais d'exécution et professionnels

10.1.1 Principe

Les parties contractantes constituent un fonds administré à parité.

10.1.2 Objectif

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 contribuables toutes les personnes mentionnées dans l'art. 2.3. de l'arrêté du conseil fédéral.

10.1.4 Contributions de l'employeur

La contribution de l'employeur s'élève à 0,25% de la somme salariale AVS, toutefois à au moins FR 250.00 /année.

Sont exclus: 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 l'exécution et la formation

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

10.1.6 Prélèvement des contributions

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

10.1.7 Modalités 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 sanitaire et prestations sociales

11.1 Protection sanitaire

11.1.1 Sécurité du travail

Afin de protéger la santé du travailleur, l'employeur est obligé de procéder conformément aux directives et recommandations de la SUVA (Directives CFST no 6508). Toutes les mesures, dont l'expérience a montré la nécessité, qui sont adaptées aux possibilités économiques et qui peuvent être réalisées dans l'état de la technique doivent en particulier être prises. Le travailleur est également dans l'obligation d'observer les dispositions correspondantes. La priorité doit être donnée à la lutte contre le bruit et la poussière ainsi qu'à l'utilisation de matériaux préservant la santé.

11.1.2 Recommandation examens médicaux

L'ASC recommande à ses membres de réaliser des examens médicaux périodiques pour tous les travailleurs conformément aux possibilités existantes.

11.2 Assurance d'indemnité journalière et prestation salariale

11.2.1 Assurance d'indemnité journalière – Principe

L'assurance d'indemnité journalière doit prévoir une indemnité journalière conforme à la LAI 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, le règlement suivant est introduit:

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

11.2.2 Réglementation des primes

Conformément au paragraphe 11.2.1, les primes de l'assurance d'indemnité journalière sont attribuées par l'employeur. La part de prime est répartie à raison de la moitié 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 remplacée 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 Jours de carence de la SUVA

Si le travailleur subit en raison des jours de carence de la SUVA une perte de salaire, l'employeur a l'obligation de la rembourser 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 concernant les accidents professionnels (AP) vont à la charge de l'employeur.

Les primes pour l'assurance obligatoire concernant les accidents non-professionnels (ANP) vont à la charge du travailleur.

Art. 12 Travail au noir

12.1 Principe

L'exécution de tout travail professionnel pour des tiers est interdite aux travailleurs conformément à l'art. 321 a al. 3 CO.

L'employeur doit annoncer immédiatement par écrit le travailleur, qui réalise un travail au noir à la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR). Les travailleurs qui enfreignent ce règlement peuvent être congédiés sans délai.

12.2 Amendes conventionnelles

Conformément à l'art. 3.1, la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) peut infliger au travailleur et au besoin à l'employeur, qui favorise directement ou indirectement le travail au noir, une amende conventionnelle.

Art. 13 Travaux aux pièces et temporaire

13.1 Travaux payés 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 le marché public

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 ou d'entreprises unipersonnelles pour le marché public

Pour les contrats des pouvoirs publics, il est interdit d'engager du personnel temporaire (bureaux de placement du personnel) et/ou des entreprises unipersonnelles.

13.4 Entreprises unipersonnelles et marché public

Des entreprises unipersonnelles ne peuvent obtenir que les mandats publics qu'elles peuvent exécuter par leurs propres moyens.

D Durée du contrat et règlement transitoire

Art. 14 Durée du contrat et résiliation

14.1 Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur avec et par la signature du contrat et est valable jusqu'au 31 mars 2011.

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 Résiliation de la convention collective de travail

Si le contrat n'est résilié par aucune des parties contractantes trois mois avant l'échéance, il est renouvelé automatiquement pour une année supplémentaire.

Art. 15 Règlement de transition

Par l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail, toutes les conventions collectives de travail de section existantes jusqu'ici dans le domaine d'application territorial ainsi que toutes les conventions additionnelles y afférentes sont annulées.

E Vertragsschliessende Parteien

Dagmersellen und Zürich, den 11. Mai 2004

VSPL Verband Schweizerischer Plattenleger Sektion des Kantons Bern



Markus Stübi



Thomas Peter

VZPL Verband Zentralschweizer Plattenlegerfirmen




Silvio Boschian



Remo Bacchetta

VPZ Verband der Plattenlegermeister Region Zürich



Alfred Thoma



Hansueli Leins

GBI Gewerkschaft Bau & Industrie

Des Kantons Bern Gruppe Plattenleger



Daniel Heynen



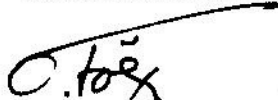
Roland Sidler

Sektion Zentralschweiz



Giuseppe Reo

Sektionen Kanton Zürich und Baden



Olivier Foex



Karl Hamburger

GBI Gewerkschaft Bau & Industrie Zentralsekretariat Zürich



Albert Germann



Franz Cahannes

F Annexes

Annexe no 1

Hausse des salaires 1er avril 2008

Les salaires effectifs de tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT seront augmentés comme suit: catégorie A 100 francs, catégorie B 90 francs, catégorie C 80 francs.

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
Canton de Berne, Canton de Zurich et district de Baden du canton d'Argovie	Les cantons de Lucerne, Nidwald, Obwald, Uri, Schwyz 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.—	4'550.—
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.—

Indemnités repas de midi selon zones

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

Heures de travail selon zone

Année		Zone 1	Zone 2	Zone 3
2008	Heures de travail brutes dues dans l'année	2'096 Heures	2'127.15 Heures	2'174.6 Heures
	Heures de travail par semaine	40 Heures	40.75 Heures	41.50 Heures

En 2008, 262 jours ouvrables bruts sont à effectuer

Année		Zone 1	Zone 2	Zone 3
2009	Heures de travail brutes dues dans l'année	2'088 Heures	2'127.15 Heures	2'166.3 Heures
	Heures de travail par semaine	40 Heures	40.75 Heures	41.50 Heures

En 2009, 261 jours ouvrables bruts sont à effectuer

Annexe no 2

Liste des jours fériés locaux

- Berne : a) communes majoritairement protestantes : Jour de l'An, 2 janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, S. Etienne.
b) communes majoritairement catholiques : Jour de l'An, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, La Toussaint, Noël
- Lucerne: Jour de l'An, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception, Noël, S. Etienne.
- Uri: Jour de l'An, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception, Noël, S. Etienne.
La S. Etienne n'est pas considérée comme jour de repos si elle tombe sur un mardi.
- Schwyz: Epiphanie, St. Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
- Obwald: Vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, St. Nicolas de Flue (25 septembre), La Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
- Nidwald: Jour de l'An, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
- Zoug: Jour de l'An, vendredi saint, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
La S. Etienne n'est pas fêtée si Noël tombe sur un lundi ou un vendredi.
- Zurich : Jour de l'An, vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, S. Etienne, 2 janvier
- Aarau : district de Baden
Pour les communes Bergdietikon : Jour de l'An, 2 janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, S. Etienne
Pour les autres communes : Jour de l'An, vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1^{er} août, Noël, S. Etienne

Annexe no 3

Devoirs de contrôle du carreleur

Examiner l'état et l'aptitude du sous-sol et reconnaître les lacunes:

- **Reconnaître la constitution matérielle du sous-sol 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 strictement 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 de Berne, Suisse centrale, Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie

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 double. Un exemplaire est destiné au travailleur. Un exemplaire est déposé auprès de l'employeur.

Annexe no 4

1 Contenu de la boîte à outils du carreleur

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

Annexe no 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, la poursuite criminelle reste expressément réservée.

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

4.1.1 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.-- 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.

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 01.06.2004.

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

Dagmersellen, le 01.06.2004

FONDS DES CARRELEURS Cotisation professionnelle du carrelage des régions de la CCT de Berne, Suisse centrale, Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie

Commission professionnelle paritaire centrale

R. Bacchetta

A. Germann

Annexe no 6

Lieux de contact et leur représentant des régions de Berne, Suisse centrale, Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie.

CPPC Carreleurs

Bureau **CPPC** Marc Schäfer
Case postale 134
6252 Dagmersellen
Tél. 062/ 748 42 52
Fax 062/ 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

CPPR Lieux de contact

Domaine d'application	Employeur		SIB	CPPR
	Association	Représentant	Représentant	
Bern	Association suisse Section Berne Bernstrasse 5 3110 Münsingen Tel. 031 721 09 05 Fax 031 721 97 05	Roland Haussener 031 990 92 92	Martin von Allmen 033 225 30 20	RPBK Bern Mottastrasse 9 Postfach 3000 Bern 6 Tél: 031 356 15 12 Fax: 031 356 15 11
Zurich et district de Baden	Association suisse Section Zurich Im Höfli 92 8158 Regensberg Tel. 044 885 40 50 Fax 044 885 40 54		Albert Germann 044 295 15 25	RPBK Zürich Oerlikonerstrasse 38 8057 Zürich Tel: 044 312 06 81 Fax: 044 315 55 33
Suisse centrale	Association suisse Section Suisse centrale Inwilerstrasse 22 A 6340 Baar Tel. 041 766 31 70 Fax 041 766 31 75	Benno Dillier 041 766 45 22	Giuseppe Reo Patrick Linder 041 249 93 00	RPBK Zentralschweiz St. Karlistr. 21 Postfach 4864 6002 Luzern Tél: 041 249 93 00 Fax: 041 249 93 19

Annexe no 7 Répertoire alphabétique

A			
Accident	12,14	Délai d'attente	17
Accidents professionnels	17	Délai de congé	10
Actif salarial	12	Dépassement	11
Adaptation de salaire	13	Dépenses	15
Allocations familiales	15	Devoir d'assistance	14
Allocations	15	Devoir de contrôle	10
Amendes conventionnelles	9,17	Devoir de loyauté	10
Année civile	12	Devoir de vigilance	10
Années de service	13	Dispositions, à titre normatif	9
Annexes	19	Dispositions, de droit personnel	8
Appareils	11	Domaine d'application, dans l'entreprise	6
Apprentis	6	Domaine d'application, personnel	6
Association de travailleurs	8	Domaine d'application, pt. de vue territorial	6
Assurance d'indemnité journalière	17	Domaine d'application, spatial	6
Assurance	17	Domages	11
Assurance-maladie	10	Droit au prorata	13
Autorisation de jouissance	17	Droit aux vacances	12
AVS	16	Durée de service	14
B		Durée des vacances	12
Boycott	10	Durée du contrat	18
Bureau de placement	18	Durée du trajet	15
C		E	
Carrelage restant	13	Écoles d'officier (service militaire)	14
Cas de décès	13	Ecoles de recrue	14
Catégories salariales	13	Employeur	9
Certificat de capacité fédéral	13	Endroit de ravitaillement	15
Certificat de capacité	13	Engagement	15
Certificat médical	17	Entreprises unipersonnelles	18
Cessation du travail	10	Examen médical	16
Classification des salaires	13	Exécution du travail	10
CNA	16	F	
Code des obligations	8	Fonds	16/25
Collectivité contractuelle	10	Formation professionnelle	7
Commencement des vacances	12	Formation	8
Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)	8	Frais de contrôle	9
Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR)	8,13,17	Frais de procédure	9
Commission professionnelle paritaire	8	Frais de transport	16
Compensation du repas de midi	15	H	
Compensation	11	Heures de travail brutes dues dans l'année	11
Comportement	10	Heures de travail	9
Compte-salaire	15	Heures non-effectuées	12
Concurrence, déloyale	10	Heures supplémentaires, donnant droit à un supplément	11,12
Conditions d'existence du droit	14	Heures supplément. sans supplément	11,12
Congé-maternité	12	Horaires de travail	11
Continuation de l'engagement	10	I	
Contrat de travail	14	Indemnisation des absences	14
Contrat, de droit privé	8	Indemnisation	14
Contribution aux frais d'exécution	16	Infractions	9
Contribution aux frais professionnels	16	Inspection d'armes et équipement	14
Contrôle du temps de travail	9	Installations techniques	8
Convention additionnelle	18	Interdiction du travail aux pièces	18
Convention collective de travail	7,8	Intérêt professionnel	10
D		J	
Déclaration de force obligatoire (DFO)	7	Jours d'absence	14,17
Décompte	15	Jours de carence	17

Jours de vacances.....	12,17	Qualifications des carreleurs.....	13
Jours fériés	12,13,21	Quittance.....	15
K		R	
Liberté d'association professionnelle	10	Ravitaillement.....	15
Liberté d'action	18	Raccourcissement des vacances	12
Lieu de travail, extérieur	15	Récidive	9
Litiges	8	Recrutement.....	14
Loi sur l'assurance maladie (LAI)	17	Registre professionnel	8
Lois fédérales	7	Règlement des primes	17
Lutte contre la poussière	16	Règlement transitoire.....	17
Lutte contre le bruit.....	16	Règlements d'application.....	7
M		Relations, du droit du travail	7
Machines	11	Remboursement des dépenses.....	15
Maladie	12,14,17	Rémunération.....	13
Mandats, pour le marché public	18	Renchérissement	13
Marché du travail	13	Résiliation sans délai	13,17
Mariage.....	14	Résiliation.....	10,18
Matériaux préservant la santé	16	Responsabilité	11,12
Matériel de consommation	11	Responsabilité budgétaire	6
Mesures disciplinaires	10	Reste de matériel	11
Mobilisation.....	12	Restitution	11
Modalités d'application	8,16	S	
Moment de l'offre.....	18	Salaire brut annuel.....	14
Moyens de transport, publics.....	15	Salaire mensuel	13
N		Salaire, inférieur au tarif.....	13
Naissance	14	Salaires minimaux.....	13
Négligence.....	11	Sections de carrelage	7
Nuitée	15	Sections	8
O		Sécurité	16
Obligation au travail, personnelle	11	Service de protection civile	14
Obligation de d'éviter tout conflit collectif du travail	10	Service militaire.....	12,14,15
Obligation.....	10	Sous-représentation.....	10
Office de placement du personnel.....	18	Sous-traitance	18
Opposition.....	9	Structure salariale	18
Ordonnance concernant les allocations	15	Supplément de temps	11,12
Outil	11	Suppléments de salaire	11,12
P		T	
Paiement du salaire.....	13,14,15,20	Temps d'essai.....	10
Paiement d'une somme forfaitaire.....	16	Temps de travail maximal.....	11
Paiement.....	13	Temps de travail normal	11
Paix du travail	10	Temps libre	11
Parent, collaborant	7	Tiers	17
Part des primes	17	Transports publics.....	15
Parties contractantes.....	8,19	Travail au noir	9,17
Parties de la conv. collective de travail	7,8	Travail aux pièces	9,17
Pauses de midi	12	Travail de nuit.....	12
Pauses du matin.....	12	Travail du samedi.....	11
Personnel temporaire	18	Travail effectué	9
Personnel, partie commerciale	7	Travail par équipes	12
Personnel, partie technique.....	7	Travail temporaire	9,18
Perte de salaire	17	Travailleur auxiliaire	13
Point de départ	8	Travailleur	9
pour pertes de gain (APG).....	15	Travaux, subventionnés au niveau national ...	9
Poursuite du paiement du salaire.....	14	Troubles	10
Prestations d'indemnité journalière	17	V	
Preuves.....	15	Véhicules.....	10
Primes.....	17	Vêtements professionnels.....	10
Prolongation.....	8	Z	
Protection contre le licenciement.....	10	Zones horaires	13,20
Protection sanitaire (AIPT)	16		
Q			

Annexe no 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 du canton Berne, Suisse centrale (cantons de Lucerne, Obwald et Nidwald, Uri, Schwyz et Zoug), le canton Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie 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 serait résiliée par les organes des fédérations signataires ou prolongée par un silence, 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.

Concernant toutes les différences ressortant de la présentation ou de l'application de ce contrat et ne pouvant pas être réglées par des négociations directes entre les parties, la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) des régions de Berne, Suisse centrale, canton de Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie, boîte postale 134, 6252 Dagmersellen décide.

Nom de l'entreprise: _____

Personne compétente: _____

Rue: _____

NP / Lieu: _____

No de tél. _____

No de fax. _____

E-mail: _____

Nombre collaborateurs	administration	_____
	production	_____
	apprentis	_____
	totale	_____

Lieu / Date _____

Signature légale _____

Sceau 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 de Berne, Suisse centrale, Zurich et le district de Baden du canton d'Argovie.

**Case postale 134
6252 Dagmersellen**