

TC



Édition 2012

Convention collective de travail
pour l'industrie suisse
du marbre et du granit

Convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit

valable à partir du 1^{er} janvier 2012

conclue entre

l'Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)

d'une part et

le Syndicat Unia,

le Syndicat Syna

d'autre part

Table des matières

Principe	3
A Champ d'application	
Art. 1 Champ d'application	4
B Dispositions relevant du droit des obligations	
Art. 2 Exécution commune	5
Art. 3 Commission paritaire (CP)	5
Art. 4 Application de la Convention, peines conventionnelles	6
Art. 5 Arbitrage des conflits	6
Art. 6 Extension du champ d'application	6
C Dispositions normatives	
Art. 7 Engagement et résiliation	7
Art. 8 Durée du travail	7
Art. 9 Suppléments de salaire	9
Art. 10 Salaires	9
Art. 11 Salaires à la tâche	10
Art. 12 13 ^e salaire	10
Art. 13 Indemnité en cas de travail à l'extérieur	11
Art. 14 Indemnité pour outils	12
Art. 15 Indemnité pour vêtements de travail	12
Art. 16 Assurance-chômage	12
Art. 17 Versement du salaire en cas de maladie	12
Art. 18 Versement du salaire en cas de service militaire et de protection civile	13
Art. 19 Assurance-accidents	14
Art. 20 Jours de carence de la SUVA	14
Art. 21 Indemnité en cas d'absences	14
Art. 22 Indemnisation des jours fériés	15
Art. 23 Vacances	15
Art. 24 Versement du salaire en cas de décès	16
Art. 25 Contribution professionnelle	16
Art. 26 Versement du salaire	17
Art. 27 Mesures préventives contre la silicose	17
Art. 28 Responsabilité	18
Art. 29 Travail au noir	18
Art. 30 Dispositions transitoires	18
D Durée du contrat	
Art. 31 Durée du contrat, résiliation	19
E Annexes	
Annexe I Salaires	21
Annexe II Règlement de la Commission paritaire du marbre et du granit	22

Principe

Les parties contractantes sont parvenues à la conviction que les problèmes relevant du droit du travail dans l'industrie du marbre et du granit pourront être réglés au mieux si les partenaires sociaux les traitent en commun et dans le respect mutuel. A cet effet et afin de conserver une branche saine avec le plein emploi et de préserver la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement, selon les règles de la bonne foi, et à promouvoir convenablement les intérêts des organisations professionnelles. Les parties contractantes se déclarent prêtes à discuter ensemble des questions importantes en rapport avec la CCT ainsi que le personnel, les employeurs et les entreprises soumis à la Convention, s'il s'avère que l'une ou les deux parties ont besoin d'une clarification, et à s'efforcer de trouver une solution adéquate.

En cas de divergences sur l'interprétation de la présente Convention collective de travail, la version allemande fait foi.

A Champ d'application

Art. 1 **Champ d'application**

1.1 **Champ d'application du point de vue territorial**

La présente Convention collective de travail s'applique aux cantons de Zurich, Berne, Jura, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Appenzell Rh. Ext., Appenzell Rh. Int., St-Gall, Grisons (sauf les régions italophones), Argovie, Thurgovie et aux districts de Conches, Viège, Brigue, Rarogne et Loèche du canton du Valais, ainsi qu'aux districts de la Singine et du Lac du canton de Fribourg.

1.2 **Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise**

La présente Convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises et parties d'entreprise qui travaillent, posent, remplacent et/ou installent des pierres naturelles et/ou du composite de quartz, ainsi qu'à tous les travailleurs à la tâche indépendants posant et remplaçant des pierres de taille dans ces domaines d'activités, pour autant qu'ils ne soient pas totalement couverts par une autre CCT des carreleurs, des fabricants de cuisines, des horticulteurs ou des constructeurs de façades.

Sont exceptées:

- a) les entreprises strictement commerciales, les carrières de pierres naturelles pures, les usines de graviers, les fabricants de pavés et les paveurs;
- b) les entreprises qui pratiquent la sculpture uniquement.

1.3 **Champ d'application du point de vue du personnel**

La présente Convention collective de travail s'applique, indépendamment du salaire et des conditions d'engagement, à tous les employés (apprentis et contremaîtres compris) occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'article 1.2.

Sont exceptés:

- a) le personnel technique et commercial ainsi que les employés exerçant une fonction dirigeante.
- b) Les dispositions légales plus favorables aux travailleurs (articles 319 à 343 CO) et les accords individuels restent réservés.

B Dispositions relevant du droit des obligations

Art. 2 Exécution commune

- 2.1 Les associations contractantes conviennent, au sens de l'article 357b du Code des obligations, que les parties contractantes ont en commun le droit d'exiger l'observation des dispositions conventionnelles de la part des employeurs et des travailleurs. A cet effet, elles mettent en place une Commission paritaire (ci-dessous CP).
- 2.2 Les dispositions du Code des obligations relatives à la société simple s'appliquent par analogie aux rapports entre les associations contractantes.

Art. 3 Commission paritaire (CP)

- 3.1 Les associations contractantes désignent une Commission paritaire (adresse: Commission paritaire du marbre et du granit, Strassburgstrasse 11, case postale 3321, 8021 Zurich). Cette commission se compose de trois représentants de l'association patronale et de trois représentants des associations de travailleurs.
- 3.2 La Commission élit son président et ses vice-présidents, en alternance tous les deux ans, parmi les représentants patronaux et les représentants des travailleurs.
- 3.3 La Commission paritaire peut valablement délibérer sur des affaires inscrites à l'ordre du jour lorsque la moitié au moins des membres de la Commission sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple. Une décision n'est prise valablement que lorsqu'au moins un représentant patronal et un représentant des travailleurs donnent leur assentiment.
- 3.4 La Commission paritaire est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente Convention collective de travail. À cette fin, elle effectue des contrôles.
- 3.5 L'organisation, les procédures, les tâches et les compétences de la Commission paritaire sont fixées dans un règlement spécial, annexé à la CCT.

Art. 4 Application de la Convention, peines conventionnelles

- 4.1 L'application de la Convention, les manquements des employeurs et des travailleurs ainsi que les peines conventionnelles sont stipulés de manière impérative dans le règlement de la Commission paritaire selon l'article 3.5 CCT.

Art. 5 Arbitrage des conflits

- 5.1 En vue d'arbitrer des conflits dans les entreprises au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, la procédure suivante est applicable:
- a) les différends sont à traiter en premier lieu dans l'entreprise elle-même;
 - b) en cas de nécessité, des représentants des associations contractantes peuvent être appelés pour l'arbitrage;
 - c) si l'arbitrage n'est pas possible dans l'entreprise ou s'il s'agit d'une question de principe, c'est la Commission paritaire qui essaiera de régler les différends.
- 5.2 Pendant la durée de l'arbitrage, les personnes concernées par ces différends renoncent à toute action pouvant aggraver le conflit.

Art. 6 Extension du champ d'application

- 6.1 Les associations contractantes requièrent, auprès de l'autorité nationale compétente, l'extension du champ d'application de la présente Convention collective de travail ainsi que d'éventuels accords complémentaires.

C Dispositions normatives

Art. 7 **Engagement et résiliation**

- 7.1 La période d'essai est de quatre semaines. Par accord écrit, la période d'essai peut être prolongée de huit semaines au maximum.
- 7.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés en observant les délais de congé suivants:
- pendant la période d'essai 7 jours
 - lorsque les rapports de travail ont duré moins d'un an 1 mois
 - lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an (de la 2^e à la 9^e année de service) 2 mois
 - à partir de la 10^e année de service 3 mois
- La résiliation des rapports de travail doit se faire pour la fin d'une semaine ou la fin d'un mois.
- 7.3 Une résiliation des rapports de travail par l'employeur est exclue tant que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
- 7.4 Demeure réservée la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs conformément à l'article 337 CO.

Art. 8 **Durée du travail**

- 8.1 **Durée annuelle normale du travail (moyenne)**
La durée annuelle normale moyenne du travail correspond à 2166.3 heures, soit 180.5 heures mensuelles en moyenne, à 41.5 heures par semaine et 8.3 heures par jour.
- 8.2 **Critères impératifs pour la fixation du temps de travail**
- 8.2.1 **Durée quotidienne maximum du travail**
La durée quotidienne maximum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 9 heures, et la durée hebdomadaire maximum de travail de 45 heures ne peut être dépassée.
- 8.2.2 **Durée quotidienne minimum du travail**
La durée quotidienne minimum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 7.5 heures, la durée hebdomadaire minimum de travail ne peut toutefois être inférieure à 37.5 heures.

8.2.3 **Fourchette**

La durée quotidienne du travail peut varier entre la durée quotidienne maximum et la durée quotidienne minimum en fonction de la charge de travail, de la luminosité, des conditions météorologiques, de l'heure d'été ou de l'heure d'hiver. La durée du travail ne peut toutefois être supérieure à la durée maximum, ni inférieure à la durée minimum. La fourchette est donc de 1.5 heure par jour et de 7.5 heures par semaine.

8.3 **Heures supplémentaires et suppléments**

Les heures supplémentaires et les suppléments y relatifs sont à décompter au plus tard à la fin de l'année civile ou à la fin des rapports de travail, selon l'article 9.2.

8.4 **Calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire**

La durée quotidienne moyenne du travail de 8.3 heures sert de base pour le calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire (accident, maladie, chômage, vacances, jours fériés, absences conformément à l'article 21, service militaire et protection civile conformément à l'article 18).

8.5 **Comptabilité**

L'entreprise doit tenir scrupuleusement la comptabilité des heures de travail. Le travailleur dispose d'un droit de regard sur le contrôle de ses heures de travail effectuées ou à effectuer.

8.6 **Répartition des heures de travail**

Les heures de travail sont fixées dans un calendrier de la durée du travail par l'entreprise après consultation des travailleurs. Le calendrier de la durée du travail est communiqué au personnel, par écrit, en début d'année. Néanmoins, le temps de travail se situe en règle générale entre 07.00 et 18.00 heures, une pause de midi de trois quarts d'heure au minimum devant être observée.

8.7 **Employés à temps partiel**

Les accords internes à l'entreprise conclus dans le cadre de cette réglementation du temps de travail pour les employés à temps partiel demeurent réservés.

Art. 9 **Suppléments de salaire**

9.1 **Suppléments pour heures supplémentaires**

Du lundi au samedi midi	Plus de 45 heures hebdomadaires	+ 25%
Le samedi	12 h 00 à 17 h 00	+ 50%
Le dimanche et les jours fériés		+ 100%
Travail de nuit (lu – ve)	20 h 00 à 06 h 00	+ 100%
Travail de nuit (sa)	dès 17 h 00	+ 100%

9.2 **Compensation des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires accomplies par le travailleur sont à décompter avec d'éventuelles heures manquées mais doivent en règle générale être compensées par un congé de même durée, sans supplément, avant la fin mars de l'année suivante.

9.3 **Travail par équipes**

Lors de travail par équipes, un supplément de 5% doit être versé à la première et à la deuxième équipe (équipes de jour). Pour la troisième équipe (équipe de nuit), un supplément de 20% est dû; si le travail est temporaire, le supplément est de 25%.

Art. 10 **Salaires**

10.1 Les salaires minimums et les augmentations salariales sont régis par l'annexe I.

10.2 **Catégories professionnelles**

Catégorie W: Sont considérés comme contremaîtres, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise.

Catégorie V: Sont considérés comme chefs d'équipe, les travailleurs ayant passé un examen professionnel supérieur et/ou étant capables d'assumer la responsabilité de personnel ainsi que le travail réalisé par leurs subordonnés.

Catégorie A: Sont considérés comme ouvriers qualifiés, les travailleurs en possession d'un certificat de fin d'apprentissage (sculpteurs sur pierre, tailleurs de pierre, marbriers, ouvriers sur pierre et d'ouvrages de marbrerie), les poseurs de pierres de taille ainsi que tous les travailleurs exécutant en permanence des travaux professionnels correspondant au profil de la branche.

Catégorie B: Sont considérés comme ouvriers spécialisés, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise

et dont la formation et la qualification professionnelles ne répondent pas aux exigences quantitatives et qualitatives de la catégorie A. Les polisseurs de marbre et de granit, les fraiseurs et les scieurs sont considérés comme des ouvriers spécialisés.

Catégorie C: Sont considérés comme manœuvres, les travailleurs exécutant des travaux qui n'exigent pas de qualifications.

Catégorie D: Les apprentis, conformément à la Loi sur la formation professionnelle (LFPr).

10.3 **Classification dans les catégories professionnelles**

La classification est à convenir individuellement entre l'employeur et le travailleur en fonction de la formation, de la fonction et de l'engagement professionnel. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

Après le temps d'essai, le travailleur doit être classé dans la catégorie professionnelle correspondante.

10.4 **Droit au salaire minimum**

Tous les travailleurs (excepté les apprentis) ont droit au salaire minimum à partir de 18 ans révolus et jusqu'à l'âge de 65 ans. Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, une demande visant à convenir d'un salaire minimum inférieur à la norme prévue peut être soumise à la commission paritaire.

10.5 **Calcul des augmentations de salaire**

Les parties contractantes négocient chaque année le réajustement des salaires.

Art. 11 **Salaires à la tâche**

- 11.1 Les salaires à la tâche doivent être fixés de manière à permettre aux travailleurs de gagner, dans des circonstances normales, un salaire supérieur correspondant à leur prestation supplémentaire mais qui soit au moins de 20% supérieur au salaire minimum.

Art. 12 **13^e salaire**

- 12.1 Les travailleurs ont droit au 13^e salaire. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13^e salaire est calculé sur la base de 2166.3 heures (12x180.52) du salaire horaire normal convenu.

Sont à déduire:

- les vacances non payées
- les heures manquées non payées
- les absences pour cause de maladie
- les absences pour cause d'accident
- le service militaire à partir de la 5^e semaine
- les absences par suite de chômage (chômage partiel, intempéries)

Formule de calcul:

Total brut annuel des heures de travail = 2166.3

moins les heures manquées = heures effectives × par le salaire horaire normal : par 12 mois.

- 12.2 Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le travailleur a droit au versement du 13^e salaire pro rata temporis. La forme du versement relève de l'employeur.
- 12.3 Si les rapports de travail sont résiliés pendant la période d'essai (4 semaines), il n'existe aucun droit au versement du 13^e salaire.
- 12.4 Si le salaire est annoncé à la caisse maladie, à l'assurance-accidents, à la caisse de chômage ou pour les allocations pour perte de gain, 8,3% – soit la part du 13^e salaire – sont ajoutés au salaire horaire effectif.

Art. 13 Indemnité en cas de travail à l'extérieur

- 13.1 Lorsqu'un travailleur exécute un travail à l'extérieur, il ne doit pas être pénalisé financièrement par rapport au travail effectué au domicile de l'entreprise.
- 13.2 Le travailleur a droit au remboursement des frais suivants, en sus des frais de déplacement:
- a) s'il est absent durant toute la journée et peut regagner son domicile chaque soir: Fr. 15.-;
 - b) s'il ne peut pas regagner son domicile chaque soir, l'employeur rembourse les frais effectifs (hébergement et repas) à condition que cela soit convenu d'avance.
- 13.3 Pour la durée du voyage et de l'attente en dehors de la durée normale du travail, le travailleur est indemnisé par le plein salaire (sans supplément pour les heures de travail supplémentaires) pour autant que la durée du voyage et de l'attente dépassent le temps de déplacement habituel requis pour se rendre du domicile à l'entreprise. La durée du voyage doit être saisie chaque jour

individuellement et séparément du temps de travail. Dans le cas contraire, elle est considérée comme du temps de travail normal.

13.4 Si le travailleur utilise son véhicule personnel en accord avec l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes:

- voiture 60 centimes par kilomètre
- moto avec siège arrière 30 centimes par kilomètre
- motocycle léger 20 centimes par kilomètre

Si l'employeur paie ces indemnités, le travailleur est tenu de transporter d'autres travailleurs ainsi que du matériel et des outils.

Art. 14 Indemnité pour outils

14.1 L'employeur fournit au travailleur les outils et autres moyens auxiliaires dont il a besoin pour exercer son métier. Si le travailleur utilise ses outils personnels, d'entente avec l'employeur, il doit être indemnisé spécialement.

Art. 15 Indemnité pour vêtements de travail

15.1 Selon l'usure et les besoins, le travailleur a droit au moins à une salopette ainsi qu'à une paire de bottes ou à une paire de chaussures de sécurité par année.

Art. 16 Assurance-chômage

16.1 Les caisses de compensation AVS sont chargées de l'encaissement des contributions; les caisses de chômage existantes restent chargées du versement des indemnités journalières.

16.2 Sont recommandés en tant qu'offices de paiement de l'assurance-chômage et en tant qu'instances de placement les offices et instances déjà existants ou les secrétariats des organisations de travailleurs signataires de la Convention collective de travail.

Art. 17 Versement du salaire en cas de maladie

17.1 Le travailleur assurable doit avoir contracté une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Le choix de l'assureur est pris de concert par l'employeur et le travailleur.

- 17.2 L'article 12.4 est applicable pour le calcul de l'indemnité journalière en cas de maladie.
- 17.3 L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie doit couvrir au moins 80% du salaire journalier. L'assurance doit prévoir 720 jours de prestations sur une période de 900 jours consécutifs. L'employeur peut à tout moment exiger un certificat médical.
- 17.4 Le travailleur contribue aux primes d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie à hauteur de 1% de son salaire brut. Les prestations d'assurance sont considérées comme versement du salaire au sens de l'article 324a du CO.

Art. 18 Versement du salaire en cas de service militaire et de protection civile

- 18.1 Durant l'accomplissement de l'école de recrues, service long inclus: Les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant l'école de recrues. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:

pour les célibataires:	50%
pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien:	80%

- 18.2 Durant l'accomplissement du service obligatoire militaire, de protection civile ou civil, les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant les missions militaires, de recrutement, de protection ou de protection civile en temps de paix. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:

pour les célibataires:	
Les quatre premières semaines par année civile:	100%
Dès la 5 ^e semaine:	50%

pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien:	
Les quatre premières semaines par année civile:	100%
Dès la 5 ^e semaine:	80%

- 18.3 Conditions d'indemnisation: Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service, ou s'ils durent plus de trois mois y compris la période de service militaire, de recrutement, de service de protection ou de service civil. L'article 324a CO demeure réservé.

- 18.4 Calcul de la perte de gain: Le calcul s'effectue sur la base de 8.3 heures par jour.
- 18.5 Indemnisation APG: L'allocation de perte de gain correspondant au montant du salaire du travailleur revient à l'employeur.

Art.19 Assurance-accidents

- 19.1 Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents.
- 19.2 L'indemnité en cas d'accidents est versée chaque jour de paie pour autant que le cas n'ait pas fait l'objet d'une réclamation.

Art. 20 Jours de carence de la SUVA

- 20.1 Si le travailleur subit une perte de salaire à cause des jours de carence de la SUVA, l'employeur est tenu de la compenser à 80% ou de la couvrir par une assurance.

Art. 21 Indemnité en cas d'absences

- 21.1 Un congé payé est accordé au travailleur dans les cas suivants:
- | | |
|--|---------|
| a) naissance d'un propre enfant | 1 jour |
| b) décès du propre enfant ou du conjoint | 3 jours |
| c) décès des parents | 2 jours |
| d) décès des frères et sœurs, des beaux-parents ou grands-parents | 1 jour |
| e) propre mariage | 1 jour |
| f) inspection militaire, le temps nécessaire, en règle générale une demi-journée mais au maximum | 1 jour |
| g) déménagement du propre ménage tous les deux ans de service auprès du même employeur | 1 jour |
| h) recrutement | 1 jour |
- 21.2 Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux travailleurs l'exercice d'une obligation publique, pour autant que le déroulement du travail le permette.

- 21.3 Si le travailleur exerce une fonction publique, l'employeur et le travailleur se mettent d'accord entre eux sur le versement du salaire du travailleur.
- 21.4 En cas d'urgence pour cause de maladie ou d'accident, les heures de travail manquées pour la première consultation chez un médecin ou un dentiste sont payées.

Art. 22 Indemnisation des jours fériés

- 22.1 Les jours fériés légaux tombant un jour ouvrable (au maximum 9 jours fériés par année) sont indemnisés en plein au salaire horaire normal.
Les heures normales de travail perdues sont déterminantes pour le calcul de l'indemnité.
Dans les localités avec plus de 9 jours fériés légaux, les jours fériés donnant droit à une indemnisation sont fixés par l'entreprise.
- 22.2 Les travailleurs étrangers à qui l'on accorde un congé prolongé avant ou après les jours fériés (indépendamment du fait qu'il soit payé ou non) ont droit à l'indemnisation des jours fériés s'ils retournent sur le lieu de leur travail comme convenu.

Art. 23 Vacances

- 23.1 Chaque travailleur a droit à des vacances payées, à savoir:
- | | |
|--|--------------|
| 1 ^{re} et jusqu'à la 3 ^e année de service:
(20 jours ouvrés ou 166 heures) | 4 semaines |
| 4 ^e et jusqu'à la 12 ^e année de service:
(22.5 jours ouvrés ou 186.75 heures) | 4.5 semaines |
| A partir de la 13 ^e année de service ou dès 50 ans:
(25 jours ouvrés ou 207.5 heures) | 5 semaines |
| Les jeunes jusqu'à l'accomplissement de la
20 ^e année et les apprentis:
(25 jours ouvrés ou 207.5 heures) | 5 semaines |
- 23.2 Les travailleurs nouvellement engagés et ceux quittant l'entreprise ont droit à des vacances pro rata temporis.

Si un travailleur donne sa démission après avoir pris ses vacances, le remboursement du salaire pour les jours de vacances pris en trop peut être exigé.

- 23.3 Les jours fériés tombant sur des vacances et devant être indemnisés au sens de l'article 22, ne comptent pas comme des jours de vacances.
- 23.4 Il appartient à l'employeur de fixer la période des vacances. Ce faisant, il tient compte dans la mesure du possible des désirs du travailleur.

Art. 24 Versement du salaire en cas de décès

- 24.1 L'employeur doit, en cas de décès du travailleur, poursuivre le versement du salaire pour un mois, et si les rapports de travail ont duré cinq ans pour deux mois, à compter de la date du décès, dans la mesure où le travailleur laisse une épouse ou des enfants mineurs ou, en cas d'absence d'héritiers, d'autres personnes dont il avait la charge.

Art. 25 Contribution professionnelle

- 25.1 Pour couvrir les coûts d'application de la présente Convention collective de travail, encourager la relève professionnelle, favoriser le perfectionnement professionnel et pour accomplir d'autres tâches, une contribution professionnelle est perçue.
- 25.2 La contribution des travailleurs s'élève à 0,7% de la somme salariale soumise au paiement des primes de la SUVA et est déduite de chaque versement de salaire par l'employeur.
- 25.3 La contribution patronale s'élève à 0,4% de la somme salariale des travailleurs soumise au paiement des primes de la SUVA.
- 25.4 Sont tenus de verser ces contributions tous les employeurs et travailleurs répondant aux critères des articles 1.2 et 1.3.
- 25.5 A la réception de l'augmentation générale des salaires et de l'amélioration de l'indemnité de vacances, le travailleur se déclare d'accord avec la retenue correspondante de la contribution professionnelle.

- 25.6 Les dispositions d'application sont arrêtées dans un règlement. Les parties demandent au Conseil fédéral de déclarer la contribution professionnelle de force obligatoire le plus rapidement possible.
- 25.7 Dans le cadre du programme de formation de la NVS, les travailleurs ont droit à 5 jours de congé de formation par année en accord avec l'employeur.

Art. 26 Versement du salaire

- 26.1 Le décompte et le versement du salaire se font chaque mois en francs suisses. Des versements d'acomptes au milieu du mois peuvent toutefois être convenus.
- 26.2 En tenant compte de l'horaire de travail flexible, il y a lieu de verser aux travailleurs rémunérés à l'heure un salaire mensuel constant correspondant à un salaire mensuel moyen.
- 26.3 Le décompte de salaire définitif des heures effectivement travaillées se fait en fin d'année ou au départ du travailleur.

Art. 27 Mesures préventives contre la silicose

- 27.1 Les employeurs dont les entreprises ou parties d'entreprises sont exposées au risque de silicose veillent, conformément au paragraphe III de l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, à ce que les travailleurs passent à temps les examens médicaux d'aptitude et de contrôle prescrits.
- 27.2 Pour prévenir les maladies pulmonaires, les employeurs s'engagent à prendre les mesures appropriées, telles que le traitement mouillé ou l'aspiration de la poussière au moyen de séparateurs de poussières efficaces à l'endroit même où elle se produit.
- 27.3 Les travailleurs sont tenus de soutenir le propriétaire de l'entreprise dans l'application des directives sur la prévention des maladies professionnelles. Ils doivent en particulier utiliser correctement les installations mises à leur disposition pour préserver leur santé et ne doivent pas les enlever, les mettre hors service ou limiter leur efficacité sans l'autorisation de l'employeur.

Art. 28 **Responsabilité**

- 28.1 Le travailleur doit exécuter le travail avec soin. Il est responsable du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

Art. 29 **Travail au noir**

- 29.1 Conformément à l'article 321a, alinéa 3 du CO, le travailleur ne doit pas accomplir de travail au noir (travail pour un tiers). L'employeur doit dénoncer immédiatement par écrit, à la Commission professionnelle paritaire, le travailleur qui accomplit du travail au noir.
- 29.2 Le travailleur qui, nonobstant un avertissement par écrit, continue d'accomplir du travail au noir, peut être licencié sans préavis. En outre, sont applicables les mesures de l'article 4.

Art. 30 **Dispositions transitoires**

- 30.1 Les accords sur le paiement du salaire en cas de décès et sur l'indemnité de départ peuvent être modifiés à tout moment d'un commun accord entre les parties en raison d'arrêtés du Tribunal fédéral.

D Durée du contrat

Art. 31 Durée du contrat, résiliation

- 31.1 La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2014.
- 31.2 Elle est renouvelée pour une année si aucune des parties contractantes ne la résilie trois mois avant l'échéance.
- 31.3 L'annexe I (salaires) de la CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2012. Selon les besoins, elle sera examinée par les parties contractantes et adaptée à la situation économique.
- 31.4 L'annexe I (salaires) peut être résiliée au 31 décembre 2012 en observant un délai de résiliation d'un mois. Si après résiliation, aucun accord n'aboutit jusqu'à la date mentionnée ci-dessus, les associations ont la liberté d'action.

Zurich, le 17 novembre 2011

Les parties contractantes

Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)

J. Depierraz T. Toscano

Syndicat Unia

R. Ambrossetti A. Rieger V. Giovannelli

Syndicat Syna

N. Tamburrino W. Rindlisbacher

Renvoi important à une convention collective dont le champ d'application a été étendu (DFO) dans le secteur du marbre et du granit:

Il existe, sous le titre de «**Convention collective pour la retraite anticipée dans l'industrie suisse du marbre et du granit**», un règlement sur la retraite anticipée (FAR Marbre et Granit). Cette CCT RA a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral au 01.08.2008 et est pour l'instant applicable jusqu'au 30.06.2015.

D'autres informations sont disponibles sur le site:
www.seco.admin.ch

Secrétariat:
Fondation pour la retraite anticipée dans
l'industrie suisse du marbre et du granit
c/o Engel Copera SA
Waldeggstrasse 37
3097 Liebefeld

Téléphone 031 950 25 00
Téléfax 031 950 25 01

E Annexes

Annexe I Salaires

Art. 1 **Ajustement des salaires effectifs**

1.1 Les salaires de tous les travailleurs assujettis à la présente CCT seront augmentés au 1^{er} janvier 2012 de CHF 50.– par mois pour les employés payés au mois, et de CHF 0.30 par heure pour les employés payés à l'heure.

1.2 **Salaires minimums**

À partir du 1^{er} janvier 2012, les salaires seront les suivants:

Catégories professionnelles	Salaire horaire (CHF)	Salaire mensuel (CHF)
V) Chefs d'équipe	30.45	5499.–
A) Ouvriers qualifiés		
Ouvriers qualifiés réguliers	27.70	5005.–
Ouvriers sur pierre la 1 ^{re} année après l'apprentissage ³⁾	25.–	4515.–
B) Ouvriers spécialisés	26.40	4764.–
C) Manœuvres	23.–	4160.–
W) Contremaîtres		6365.–
D) Apprentis	1 ^{re} année d'apprentissage:	620.–
	2 ^e année d'apprentissage:	770.–
	3 ^e année d'apprentissage:	1020.–

³⁾ Les salaires minimums des ouvriers sur pierre la première année après l'apprentissage s'appliquent uniquement aux entreprises qui forment des apprentis ou en ont formé durant les deux dernières années écoulées.

1.3 Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, une demande cosignée par le travailleur et visant à convenir d'un salaire minimum inférieur à la norme prévue peut être soumise à la commission paritaire.

1.4 **Compensation du renchérissement**

L'indice suisse des prix à la consommation (base 2000) est considéré comme compensé à la fin d'octobre 2011 (état 109.2 points).

Annexe II Règlement de la Commission paritaire du marbre et du granit

Art. 1 Bases légales

- 1.1 Conformément aux articles 2, 3 et 25 de la Convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit (CCT), les parties contractantes constituent une Commission paritaire (CP).
- 1.2 Selon ces dispositions, la Commission paritaire est tenue de veiller à l'observation des dispositions contractuelles sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats de travail (articles 357a et 357b, lettre a du Code des obligations) et d'en exiger l'application.

Art. 2 Organisation

- 2.1 La Commission paritaire se compose de trois représentants patronaux et de trois représentants des associations de travailleurs. La commission se constitue elle-même.
- 2.2 La Commission élit parmi ses membres le président et le vice-président pour un mandat de deux ans. Les représentants des patrons et des travailleurs se relaient dans cette fonction. Une réélection est possible.
- 2.3 Pour des questions particulières, des représentants des associations peuvent être consultés. Ils ne disposent pas du droit de vote.

Art. 3 Séances

- 3.1 La Commission paritaire est convoquée par le président ou par le vice-président aussi souvent que les affaires l'exigent, mais au moins une fois par an.
- 3.2 L'invitation et l'ordre du jour doivent être envoyés dix jours avant la séance.
- 3.3 Dans les cas urgents, le délai peut exceptionnellement être plus bref.

Le président et le vice-président décident en commun de l'urgence.

- 3.4 Les décisions sur des questions incontestées peuvent être prises par voie de circulaire.
- 3.5 Un procès-verbal des pourparlers de la Commission paritaire du marbre et du granit doit être rédigé.

Art. 4 Décisions

- 4.1 La Commission paritaire est habilitée à délibérer sur les questions mises à l'ordre du jour si la moitié au moins de ses membres sont présents.
- 4.2 Les décisions sont prises à la majorité simple. Une décision n'est prise valablement que si au moins un représentant patronal et un représentant des travailleurs donnent leur assentiment. Le président et le vice-président exercent leur droit de vote comme les autres membres de la Commission.

Art. 5 Tâches et compétences

- 5.1 La Commission paritaire est tenue d'assumer en particulier les tâches suivantes (article 357 CO):
 - a) exiger l'observation de la Convention collective de travail de la part de tous les employeurs et les travailleurs soumis au champ d'application selon l'article 1 CCT en tant qu'il s'agit de la conclusion, de l'objet et de la fin des contrats de travail;
 - b) contrôler si les dispositions de la CCT sont respectées dans les entreprises et sur les chantiers;
 - c) traiter et prendre des décisions sur les cas de violation de la convention;
 - d) servir de médiateur en cas de différends entre une entreprise et ses travailleurs;
 - e) interpréter de manière contraignante les dispositions de la CCT et ses accords complémentaires;
 - f) exiger des entreprises non membres qu'elles respectent la Convention collective de travail;
 - g) infliger des peines conventionnelles et procéder à leur recouvrement ainsi qu'à celui des frais de contrôle et de procédure.

- 5.2 La Commission paritaire est en outre légitimée à prendre ou à décréter toutes les mesures nécessaires à la réalisation de ses tâches. Elle peut déléguer la totalité ou une partie de ses tâches.
- 5.3 L'application de l'article 25 CCT «Contribution professionnelle» et la gestion de la caisse paritaire sont déterminées dans l'article 11 du présent règlement.

Art. 6 Mesures pour garantir l'application de la convention

- 6.1 Pour garantir l'application de la Convention collective de travail, la Commission paritaire a le droit de recourir aux dispositions prévues dans le code de procédure ainsi que de prendre les mesures appropriées et d'infliger des peines conventionnelles.

Art. 7 Mesures en cas de violation de la part de l'employeur

- 7.1 La Commission paritaire peut, en cas:
- a) de violations des dispositions de la CCT, de non-paiement de prestations pécuniaires ou de refus d'accorder des jours de congé payés, exiger le règlement des prestations ainsi que la prise en charge des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle d'un montant à déterminer;
 - b) de travail au noir ou d'assistance prêtée au travail au noir, prononcer une peine conventionnelle;
 - c) de gravité extrême du non-respect des dispositions de la CCT, prononcer une peine conventionnelle et dénoncer les violations aux autorités cantonales et régionales.
 - d) Selon la situation, le montant de la peine conventionnelle peut dépasser celui des prestations dues au travailleur.
- 7.2 Le montant de la peine conventionnelle est déterminé en fonction de la gravité de la faute.

Art. 8 Mesures en cas de violation de la part du travailleur

- 8.1 La Commission paritaire peut:
- a) exiger le paiement des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle en cas de violation de la Convention collective de travail;
 - b) contraindre le travailleur qui renonce explicitement ou tacitement à des prestations auxquelles il aurait droit, et qui contre-

vient de ce fait à la Convention collective de travail, à payer une peine conventionnelle allant jusqu'à la hauteur de l'arriéré;
c) en cas de travail au noir, infliger au travailleur les frais de contrôle et/ou une peine conventionnelle.

- 8.2 La peine est déterminée d'après la faute et le gain réalisé par le travailleur.

Art. 9 Utilisation de l'argent

- 9.1 L'argent provenant des peines conventionnelles est versé à la caisse paritaire et utilisé pour couvrir les frais d'exécution de la Convention.

Art. 10 Obligation de garder le secret

- 10.1 Les membres de la Commission paritaire, les conseillers, les experts ou les permanents appelés à s'occuper de certaines affaires sont tenus au secret sur les négociations ou les constatations parvenant à leur connaissance.

Art. 11 Caisse paritaire

- 11.1 La Commission paritaire est chargée de gérer et d'utiliser les moyens provenant des contributions professionnelles pour les buts prévus, conformément à la Convention collective de travail.
- 11.2 Conformément à l'article 25, alinéa 1, de la Convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit (CCT), les moyens financiers doivent être utilisés dans les buts suivants:
- a) couvrir les coûts relatifs à l'exécution de la Convention collective de travail;
 - b) encourager la formation et le perfectionnement professionnels;
 - c) couvrir les frais d'administration;
 - d) accomplir d'autres tâches.

Art. 12 Principes du Fonds et des dépenses

- 12.1 La Commission paritaire se laisse guider par le principe du budget équilibré – l'article 12, alinéa 2 reste réservé. Elle établit un budget une fois par an.

- 12.2 Le Fonds professionnel doit disposer d'une fortune se situant dans une fourchette définie. Ainsi le Fonds doit-il normalement présenter une fortune correspondant au moins à la recette annuelle des contributions professionnelles. La fortune excédentaire doit être utilisée, dans la mesure du possible, pour la formation et le perfectionnement professionnels.

Art. 13 Dépenses et remboursement des contributions professionnelles

- 13.1 La Commission paritaire décide des dépenses conformément à l'utilisation prévue à l'article 12, alinéa 2.
- 13.2 La contribution professionnelle est entièrement remboursée aux travailleurs syndiqués.
- 13.3 Les employeurs membres de la NVS ont droit au remboursement de 0,15% de la part patronale. Le bureau effectue un remboursement forfaitaire à la NVS, qui décide elle-même de son utilisation.

Art. 14 Procédure pour le remboursement

- 14.1 Le travailleur syndiqué demande à son syndicat le remboursement des contributions professionnelles. Elles lui sont remboursées sur présentation du justificatif de son employeur prouvant le paiement des contributions professionnelles.
- 14.2 La demande de remboursement doit se faire dans un délai de deux ans à compter de la date d'établissement de l'attestation de l'employeur. Si aucune demande n'est présentée dans ce délai, le droit revient entièrement au Fonds professionnel paritaire du marbre et du granit (Margrafonds).

Art. 15 Taux de couverture

- 15.1 La Commission paritaire vérifie tous les deux ans si les cotisations des travailleurs et des employeurs assujettis couvrent proportionnellement les dépenses du Margrafonds. Si elle constate un découvert, elle doit revoir les cotisations au Margrafonds.

Art. 16 Recettes

- 16.1 Les recettes principales du Fonds paritaire professionnel proviennent des contributions annuelles versées au Fonds par les employeurs et les travailleurs. D'autres recettes, telles qu'intérêts, remboursements, etc., sont également à porter au crédit du Fonds paritaire professionnel.
- 16.2 L'obligation de cotiser et le taux de contribution dépendent des dispositions convenues dans la Convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit.

Art. 17 Comptabilité et organe de révision

- 17.1 La Commission paritaire peut confier la comptabilité à des tiers. Elle décide également de leur indemnisation.
- 17.2 La révision des comptes annuels doit être confiée à une société fiduciaire indépendante, désignée par la Commission paritaire.

Art. 18 Mise en vigueur du règlement

- 18.1 Le présent règlement fait partie intégrante de la Convention collective de travail et est mis en vigueur lors de son approbation par la Commission paritaire.

Zurich, le 17 novembre 2011

Commission paritaire du Marbre et du Granit

V. Giovannelli (président – Unia)	M. Frei (vice-président – NVS)	N. Tamburrino (représentant – Syna)
--------------------------------------	-----------------------------------	--

Les parties contractantes sont:

Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)

Seilerstrasse 22
3001 Berne

Téléphone 031 310 20 10
Téléfax 031 310 20 35

Syndicat Unia

Strassburgstrasse 11
8004 Zurich

Téléphone 044 295 15 15
Téléfax 044 295 15 55

Syndicat Syna

Römerstrasse 7
4601 Olten

Téléphone 044 279 71 71
Téléfax 044 279 71 72



Naturstein Verband Schweiz (NVS)
Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)

secrétariat

Seilerstrasse 22, 3001 Bern
Téléphone: 031 310 20 10, Téléfax: 031 310 20 35
info@nvs.ch
www.nvs.ch



Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato

secrétariat

Strassburgstrasse 11, 8004 Zurich
Téléphone: 044 295 15 15, Téléfax: 044 295 15 55
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch



Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale

secrétariat

Römerstrasse 7, 4601 Olten
Téléphone: 044 279 71 71, Téléfax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch