

ARRÊTÉ

821.10.240620.1

étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le Canton de Vaud

du 24 juin 2020

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par:

- la Fédération vaudoise des Maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC) et
- l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (AVCV) d'une part, ainsi que
- le Syndicat Unia d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 90 du 8 novembre 2019 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° AB04-0000000308 du 13 novembre 2019

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie, de l'innovation et du sport

vu les décisions du Conseil d'Etat du 24 juin 2020 faisant suite au dépôt dans le délai prescrit de trois oppositions à la demande d'extension

arrête

Art. 1

¹ Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le Canton de Vaud, reproduites en annexe, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

Art. 2

¹ Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- a. d'une part, tous les employeurs qui vouent leur activité principale :
 - 1. au travail du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire,
 - 2. au travail de pose de systèmes anti-incendies (sprinklers), contrôle de compteurs d'eau et service de dépannage chauffage et sanitaire, à l'exclusion des employeurs vouant leur activité principale au travail de pose et entretien de citernes, installation et réglage de brûleurs,
 - 3. à la pose des divers éléments d'installations solaires thermiques et/ou photovoltaïques et
 - 4. à la pose de plafonds actifs,
- b. d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses d'exploitation occupé-e-s par ces employeurs, quel que soit leur mode de rémunération, à l'exception des cadres supérieurs.

Art. 3

¹ Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé-e-s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4

¹ Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 5

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2020.

Annexes

1. Convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le Canton de Vaud

Convention collective
de travail de la
ferblanterie, de la
couverture, de
l'installation sanitaire,
du chauffage, de la
climatisation et de la
ventilation dans le
Canton de Vaud

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DE LA FERBLANTERIE, DE LA COUVERTURE,
DE L'INSTALLATION SANITAIRE, DU CHAUFFAGE,
DE LA CLIMATISATION ET DE LA VENTILATION
DANS LE CANTON DE VAUD**

du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

entre

- l'ASSOCIATION VAUDOISE DES INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE ET VENTILATION (AVCV),
- la FÉDÉRATION VAUDOISE DES MAÎTRES FERBLANTIERS, APPAREILLEURS ET COUVREURS (FVMFAC)

et

- le SYNDICAT UNIA.

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(Droits et obligations des parties contractantes)

Article premier - PARTIES CONTRACTANTES

La présente convention collective de travail est conclue entre

l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (AVCV) & la Fédération vaudoise des Maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC)

d'une part, et

le Syndicat UNIA

d'autre part

Art. 2 - BUT

1. La présente convention collective de travail a pour but de développer la collaboration entre les parties en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession et de régler les conditions de travail; en conséquence, les parties s'engagent à maintenir la paix professionnelle.
2. La présente convention règle, pour l'ensemble du canton de Vaud, les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que les rapports entre employeurs et travailleurs, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations.

Art. 3 - CHAMP D'APPLICATION

1. La présente convention est applicable:
 - a) à tous les employeurs qui vouent leur activité principale au travail du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire,
 - b) à tous les employeurs qui vouent leur activité principale au travail de pose de systèmes anti-incendies (sprinklers), contrôle de compteurs d'eau et service de dépannage chauffage et sanitaire, à l'exclusion des employeurs vouant leur activité principale au travail de pose et entretien de citernes, installation et réglage de brûleurs.
 - c) à tous les employeurs qui vouent leur activité principale à la pose des divers éléments d'installations solaires thermiques et/ou photovoltaïques,
 - d) à tous les employeurs qui vouent leur activité principale à la pose de plafonds actifs,d'une part,
et à tous les travailleurs d'exploitation des entreprises soumises à la présente convention
d'autre part.
2. Tout le personnel occupé à la production, à l'exception des cadres supérieurs, est soumis à la présente convention, quel que soit le mode de rémunération. Toutefois, les entreprises qui le désirent peuvent soumettre volontairement ces catégories d'employés à la présente CCT.
3. Les termes "travailleur" et "employeur" notamment s'entendent tant pour les hommes que pour les femmes.
4. Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét:RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4 - PAIX DU TRAVAIL

1. Les parties et leurs membres s'engagent, pendant la durée de la présente convention et conformément à l'article 357 a, alinéa 2, CO, à veiller au maintien de la paix du travail. Ils s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler cette paix et à renoncer à utiliser tous moyens coercitifs tels que grève, arrêt de travail, occupation de chantier ou d'atelier, lock-out, dans quelques buts que ce soit.

2. Les parties et leurs membres sont déliés de cette obligation à l'égard des entreprises ou des travailleurs qui violeraient manifestement les dispositions de la présente convention ou une sentence arbitrale rendue en application de la présente convention, à la condition que cette violation soit constatée par la Commission professionnelle paritaire et que tous les moyens de résoudre le litige autres que l'atteinte à la paix du travail aient été épuisés.

Art. 5 - ADHESION

1. Les associations patronales et de travailleurs représentatives dans la profession peuvent, avec le consentement des parties, adhérer à la présente convention, à la condition qu'elles offrent les garanties suffisantes pour l'observation de cette convention.
2. L'association adhérente a les mêmes droits et obligations qu'une association contractante (article 356, alinéa 4, CO).

Art. 6 - SOUMISSION A LA CONVENTION

1. Les employeurs installateurs en chauffage, climatisation, ventilation, ferblanterie, couverture, installation sanitaire, pose de systèmes anti-incendies (sprinklers), contrôle de compteurs d'eau et service de dépannage chauffage et sanitaire, pose des divers éléments d'installations solaires thermiques et/ou photovoltaïques, pose de plafonds actifs, ainsi que les travailleurs au service d'une entreprise de la même branche peuvent se soumettre individuellement à la présente convention collective de travail avec le consentement des parties. Ils sont dès lors considérés comme liés par la présente convention.
2. La déclaration de soumission est signée par l'employeur ou le travailleur qui se soumet individuellement à la présente convention.
3. Seuls les employeurs et leurs travailleurs ayant signé une déclaration de soumission sont au bénéfice des dispositions de la présente convention, des prestations des caisses de prévoyance sociale, ainsi que des assurances sociales créées par les parties contractantes.
4. L'employeur et le travailleur se soumettant à la présente convention sont astreints au paiement d'une contribution de solidarité professionnelle.

Art. 7 - ACCORDS SPECIAUX

1. Les accords spéciaux conclus entre les associations contractantes font partie intégrante de la présente convention.
2. Lors de la signature de la présente convention, de tels accords ont été signés pour régler:
 - le statut des travailleurs rétribués au mois (annexe 1);
 - les indemnités spéciales (annexe 2).

**CHAPITRE II
EXECUTION DE LA CONVENTION**

Art. 8 - EXECUTION

1. Les parties conviennent d'exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention, selon les articles 357, 357a et 357b CO.
2. Elles peuvent notamment exiger en commun l'observation des clauses concernant la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, le paiement des cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions sociales, l'exécution de contrôles et le paiement d'amendes conventionnelles.
3. Les associations signataires et adhérentes s'engagent à faire respecter la présente convention collective de travail par leurs membres.
4. Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, il est institué une commission professionnelle paritaire sous la forme d'une association au sens des articles 60 ss CC.
5. Dans le but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail, notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit, et de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et matière de protection des travailleurs et d'assurances sociales, de lutter contre le travail au noir et de permettre une concurrence loyale entre les entreprises soumises au champ d'application de la présente convention collective de travail, il est institué une carte de contrôle professionnelle que les entreprises soumises à la présente convention remettent à chacun de leurs travailleurs. Cette carte contient le nom et le prénom du travailleur, son identifiant NNSS ou de sécurité sociale, sa photographie, le nom de son employeur, le numéro de la carte, la date d'émission ainsi qu'une interface utilisateur et un système de contrôle d'authenticité. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective de l'emploi. Les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide sont autorisés à accéder aux chantiers ou à tout autre lieu où l'employeur déploie une activité pour des tiers en dehors de son siège, d'un établissement stable ou du lieu habituel de rassemblement des travailleurs. L'annexe 5 à la présente convention collective en fait partie intégrante et en définit:
 - les conditions relatives à l'octroi, au blocage et au retrait de la carte professionnelle;

- les droits et obligations des employeurs et des travailleurs;
 - les modalités de la mise en œuvre et du suivi de la carte professionnelle;
 - le cercle des personnes et entités devant supporter les frais d'établissement, d'invalidation, de blocage, de modification ou de mutation de la carte professionnelle;
 - le cercle des personnes et entités habilitées à procéder aux contrôles au moyen de la carte professionnelle et le cercle des fichiers auxquelles elles peuvent avoir accès;
 - les modalités concernant le consentement des personnes au traitement de leurs données, leur droit d'accès au fichier et leur droit de rectification;
 - les infractions relatives à la carte professionnelle;
 - les modalités à respecter en cas de perte, de destruction ou de vol de la carte professionnelle.
6. Le port d'une carte professionnelle par le travailleur est obligatoire sur tous les chantiers vaudois pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. La carte professionnelle contient au moins les éléments suivants:
- a) raison sociale de l'entreprise pour laquelle le travailleur œuvre;
 - b) nom, prénom et identifiant NNSS ou de sécurité sociale du travailleur;
 - c) photographie du travailleur;
 - d) nom de l'employeur;
 - e) le numéro de la carte et sa date d'émission;
 - f) interface interactive et système de contrôle d'authenticité.
7. L'émission et la gestion des cartes professionnelles peuvent être déléguées.
8. Le règlement de la carte (annexe 4) règle les modalités. Elle fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 9 - COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE PLENIERE (CPPP)

9.1 Composition

1. Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire plénière composée de 6 représentants désignés par l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (AVCV/2) et la Fédération vaudoise des Maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC/4) et de 6 représentants désignés par le Syndicat UNIA, selon une même répartition.
2. Un secrétaire de chaque association contractante peut assister aux séances de la commission, avec voix consultative.
3. Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour deux années.
4. Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des délégations.
5. Est récusé tout membre de la Commission impliqué dans un litige traité par celle-ci.

9.2 Compétences

La CPPP:

1. veille à l'application de la présente convention, de ses avenants et annexes soumis à l'extension; à cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives et est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique;
2. peut déléguer ses tâches et compétences à la CPP restreinte et/ou à tout autre organisme;
3. vérifie l'application de la convention collective de travail. A cet effet, la CPPP ou ses représentants délégués sont autorisés à convoquer les entreprises pour un contrôle d'application;
4. vérifie l'application du règlement (annexe 4) de la carte professionnelle ;
5. perçoit des frais de contrôle auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles;
6. favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles ainsi que le recyclage des travailleurs de la profession; elle peut décider de l'organisation des cours jugés nécessaires par les parties;
7. cherche à maintenir le plein emploi et prend toutes les mesures nécessaires à cet effet;
8. contrôle les comptes.

9.3 Tâches

La CPPP (ou ses représentants délégués):

1. peu(ven)t, en cas de violation des dispositions conventionnelles, condamner l'employeur ou l'employé en faute aux amendes ou réparations prévues;
2. accorde(nt) les dérogations en matière de salaire ou d'adaptation du salaire prévues dans la présente convention;

3. se prononce(nt) sur l'interprétation de la présente convention et décide(nt) de la subordination des entreprises à la présente convention;
4. sauvegarde(nt) les intérêts professionnels communs, notamment auprès des tiers et des pouvoirs publics;
5. encaisse(nt) et recouvre(nt) les amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
6. agi(ssen)t comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs et prononce(nt) les sanctions prévues à l'article 14 de la présente convention;
7. agi(ssen)t comme organe de conciliation en matière de difficultés ou de différends individuels;
8. libère(nt) les parties de l'obligation de veiller au maintien de la paix professionnelle conformément à l'article 4.

Art. 10 - COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE RESTREINTE (CPPR)

10.1 Composition

Une Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR) est instituée.

10.2 Compétences

La CPPR agit par délégation ou mandat de la CPP.

10.3 Tâches

La CPPR:

- a) prépare et convoque les séances de la CPP;
- b) effectue les tâches déléguées par la CPP, en particulier celles fixées à l'article 9.3, alinéas 4 et 8 exceptés;
- c) rend compte annuellement de son activité à la CPP.

Art. 11 - SECRETARIAT DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

1. Les secrétariats de la CPP et CPPR sont assurés par l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation et la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers appareilleurs et couvreurs.
2. Le secrétariat tient les procès-verbaux des séances de la CPP et de la CPPR (dont un exemplaire est adressé à chacun des membres) et rédige la correspondance et les convocations.
3. Le secrétariat tient les comptes de la CPP.
4. Le secrétariat peut déléguer certaines tâches à tout autre organisme.

Art. 12 - FRAIS DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

1. Les frais sont couverts:
 - a) par les contributions des parties, à parts égales;
 - b) par les contributions des associations adhérentes;
 - c) par une part de la contribution de solidarité professionnelle;
 - d) par le produit des amendes conventionnelles.
2. Si l'une ou l'autre partie se charge de travaux de secrétariat, elle sera rétribuée.

Art. 13 - REGLEMENT DES DIFFERENDS

1. Les différends nés entre un employeur et un ou plusieurs de ses travailleurs peuvent être portés devant la CPP. Celle-ci tente la conciliation. En cas d'échec, la CPP prend une décision susceptible de recours dans les 30 jours devant le Tribunal arbitral.
2. Les différends nés entre les parties signataires de la présente convention ou touchant plusieurs entreprises sont portés devant la CPP. A défaut de solution devant cette instance, le litige est soumis au Tribunal arbitral.

Art. 14 - AMENDES CONVENTIONNELLES

1. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende de CHF 30'000.-- par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
2. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à CHF 120'000.-- Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. La CPPP prononce l'amende selon le barème des peines conventionnelles (annexe 3). Cette compétence peut être déléguée à la CPPR.
4. Le ou les contrevenants ont le droit d'être entendus.
5. En cas de désaccord sur la sanction prononcée, la décision de la CPPP peut être portée, dans les 30 jours, devant le Tribunal arbitral.
6. Afin de garantir l'application de la CCT et le respect des exigences conventionnelles, les entreprises membres de l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation et de la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs, elles-mêmes membres de suissetec, bénéficient de l'assurance de cautionnement qui leur est garantie au travers de l'appartenance à l'association fâtière suissetec.

Art. 15 - TRIBUNAL ARBITRAL

1. Organisation et composition
 - a) Le Tribunal arbitral est composé d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul en compagnie de son greffier.
 - b) L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties à la CCT.
 - c) Le Tribunal arbitral cantonal vaudois de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation est domicilié auprès du Service juridique de la Fédération Vaudoise des Entrepreneurs (FVE) à Tolochenaz.
2. Compétences
 - a) Tranche en cas de recours contre une décision de la CPPP, respectivement d'une décision de la CPPR, dans les objets de sa compétence.
 - b) Tranche en cas de litige ou divergence entre les parties contractantes.
3. Procédure
 - a) La procédure devant le Tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile du canton de Vaud.
 - b) Le for juridique est à Tolochenaz.

Art. 16 - COMMISSION PARITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CPFP)

Les parties à la convention instituent une Commission paritaire de formation professionnelle en application des dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL (Relations entre l'employeur et le travailleur)

Art. 17 - ENGAGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

1. L'engagement s'effectue par accord écrit. L'article 330b CO doit par ailleurs être respecté.
2. Le contrat de travail stipule le montant du salaire horaire ou mensuel, la date d'entrée en service, le taux d'occupation et l'horaire hebdomadaire du travailleur.
3. Lorsqu'une des parties n'exécute pas le contrat avant l'entrée en service, l'autre partie peut exiger une indemnité pour résiliation anticipée.

Art. 18 - TEMPS D'ESSAI

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en service sont considérés comme temps d'essai.
2. Le contrat peut être résilié de part et d'autre:
 - a) pendant les deux premières semaines du temps d'essai, pour la fin d'une journée de travail;
 - b) dès la troisième semaine, jusqu'à la fin du deuxième mois d'emploi, une semaine à l'avance, pour la fin d'une journée de travail;
 - c) dès le troisième mois d'emploi, dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail.
3. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf clause contraire.

Art. 19 - TERMES ET DELAIS DE CONGE

19.1 Généralités

1. Rapports de service jusqu'à une année
La 1^{ère} année de service, temps d'essai compris, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
2. Rapports de service supérieurs à une année
Si le contrat de travail a duré plus d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
3. Rapports de service supérieurs à 10 ans
A condition que le travailleur ait travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin du quatrième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
4. Rapports de service supérieurs à 20 ans
A condition que le travailleur ait travaillé plus de 20 ans dans l'entreprise, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin du sixième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
5. L'employeur et le travailleur peuvent prévoir par écrit un délai de congé plus long.
6. Après le temps d'essai, le congé doit être donné par écrit et parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
7. Si l'employeur et le travailleur décident d'un commun accord de rompre le contrat de travail sans tenir compte des délais de congé ci-dessus, ils le feront dans un document écrit et signé des deux parties. A défaut d'un tel document, les délais de congé prévus aux chiffres 1, 2, 3 et 4 restent appli-

cables. Cette disposition ne s'applique pas en cas de résiliation de contrat de travail pour de justes motifs.

8. Il est recommandé au travailleur de se renseigner sur les dispositions et sanctions de la loi sur l'assurance-chômage s'appliquant en cas de résiliation du contrat de travail.
9. Le travailleur ne peut être mis en vacances pendant le délai de congé que s'il y consent.

19.2 Interdiction de résilier le contrat de travail par l'employeur (art. 336 c CO)

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

19.3 Interdiction de résilier le contrat de travail par le travailleur (art. 336 d CO)

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

19.4 Congé abusif (art. 336, 336 a et 336 b CO)

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
 - a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
 - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.
2. Est également abusif le congé donné par l'employeur:
 - a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
3. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
4. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
5. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les alinéas 1 et 2 susmentionnés doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
6. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Art. 20 - INOBSERVATION DU DELAI DE CONGE (art. 337 c et d CO)

1. Par l'employeur

- a) Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement, sans juste motif, le travailleur a droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé; en outre, il a droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.
- b) Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné, du fait de l'empêchement de travailler, ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé. Toutefois, aucune imputation ne peut être faite sur un montant correspondant à la durée du travail hebdomadaire conventionnelle; celui-ci est considéré comme dédommagement.
- c) Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service de protection civile.

2. Par le travailleur

- a) Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement, sans juste motif, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- b) Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- c) Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.
- d) Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service dans la protection civile.

Art. 21 - RESILIATION POUR JUSTES MOTIFS (Art. 337 CO)

1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps, pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
2. Sont considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
3. Sont considérés comme justes motifs:
 - l'ivresse caractérisée sur le lieu de travail;
 - la consommation de produits stupéfiants;
 - l'improbité;
 - les délits contre les mœurs;
 - les absences de plusieurs jours sans excuse valable;
 - les voies de fait;
 - les injures graves;
 - le retard important ou répété dans le paiement du salaire.
4. D'autre part, l'employeur peut renvoyer, sans délai, le travailleur qui, malgré un avertissement écrit:
 - a) enfreint gravement les dispositions de la convention collective de travail, des accords conventionnels et des règlements d'entreprise;
 - b) ne se conforme pas aux ordres et interdictions de son employeur ou son représentant;
 - c) quitte l'atelier ou le chantier, sans en informer l'employeur ou son représentant et sans raison valable.
5. La résiliation anticipée doit intervenir dès que le fait la justifiant se produit, mais au plus tard dans le courant de la journée de travail qui suit celle au cours de laquelle le fait s'est produit ou est venu à la connaissance du lésé.
6. Il est recommandé aux employeurs et aux travailleurs de prendre contact avec la CPPR avant de procéder à une résiliation anticipée du contrat de travail.
7. Si les justes motifs de la résiliation du contrat consistent en son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

Art. 22 - DECES DU TRAVAILLEUR OU DE L'EMPLOYEUR

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, des personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation légale d'assistance, l'employeur doit payer le salaire pendant un mois dès le décès ou pendant deux mois si les rapports de travail dans l'entreprise ont duré plus de cinq ans.
2. Le versement du salaire, après le décès du travailleur, est pris en charge par les Caisses Patronales Sociales Meroba alimentées par les contributions patronales.
3. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers. Ceux-ci reprennent les rapports de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent. Si le travailleur s'y oppose, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé prévu par la présente convention.

4. Lorsqu'une entreprise cesse son activité, à la suite du décès de l'employeur, les travailleurs sont payés jusqu'au jour où leur contrat aurait normalement pris fin s'il avait été dénoncé le jour où la décision de fermeture de l'entreprise a été prise par les successeurs de l'employeur.

Art. 23 - TRANSFERT D'ENTREPRISE

1. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que les travailleurs ne s'y opposent.
2. L'acquéreur est tenu de respecter la convention collective de travail pendant une année pour autant qu'elle ne prenne pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.
3. En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé conventionnel; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.
4. L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.

Art. 24 - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur et ses représentants sont tenus:

- a) de traiter correctement le travailleur, de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon la position professionnelle et les compétences de chacun dans le sens prévu à l'article 328 CO;
- b) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui leur sont confiés;
- c) de renseigner le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'application des dispositions conventionnelles, notamment de transmettre les directives établies par la CPP à l'intention des salariés.

Art. 25 - DEVOIR DE L'ADJUDICATAIRE

L'entreprise adjudicataire est tenue d'informer ses sous-traitants compris dans le champ d'application de la présente convention des termes et des exigences de celle-ci. Lorsque ce devoir d'information est négligé, l'adjudicataire s'expose à une amende.

Art. 26 - HYGIENE ET PREVENTION DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS

1. L'employeur ou son représentant prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé du travailleur, notamment en veillant à l'application rigoureuse de la solution de branche ou des prescriptions MSST, SUVA ainsi que des lois et règlements cantonaux et communaux sur la construction.
2. L'employeur ou son représentant instruit sans délai les nouveaux engagés, y compris les apprentis, sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.
3. Le financement des solutions de branche en matière de santé et sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux doit être assuré par les entreprises. Les fonds paritaires participent à certains frais. A cet effet, les groupes de gestion élaborent des directives à l'intention de ces derniers.
4. Le travailleur a l'obligation d'utiliser les dispositifs de sécurité et les EPI et de se conformer aux mesures de protection prescrites par l'employeur. Il collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
5. Les parties s'efforceront d'obtenir l'extension du champ d'application pour la solution de branche ou l'équivalent en matière de santé et sécurité au travail (Directive CFST no 6508).

Art. 27 - FOURNITURE DU MATERIEL, DES OUTILS ET DES DOCUMENTS DE TRAVAIL (art. 327 CO)

1. L'employeur est tenu de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur le matériel, les outils appropriés et les documents de travail nécessaires; l'outillage est fourni au travailleur avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clé.
2. L'employeur fournira les vêtements de protection contre les intempéries ainsi que les équipements de protection individuelle (EPI).

Art. 28 - DEPLACEMENTS

1. Le travailleur doit être indemnisé pour les frais imposés par le travail à l'extérieur et les dépenses y afférentes (mode de transport, temps de déplacement, repas).
2. Le temps de transport à compter de l'heure de départ de l'atelier à celle du début du travail et celle de l'heure de la fin du travail à celle du retour est rémunéré selon le tarif horaire sans supplément.
3. L'employeur est tenu d'informer le travailleur, avant l'ouverture du chantier, des conditions qui lui seront faites en ce qui concerne l'indemnisation du mode de transport, du temps de déplacement et des repas pris à l'extérieur.

4. Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 43 de la présente convention sont appliquées. Cas échéant, il peut être convenu entre le travailleur et l'employeur une indemnité sur la base des frais effectifs. Ces prestations peuvent être inférieures aux normes édictées par la présente convention, pour autant que les employeurs prennent entièrement à leur charge les frais mentionnés ci-dessus.
5. Lorsque le travailleur se rend directement de son domicile au chantier, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent que pour la distance supérieure au trajet domicile-lieu habituel de travail.
6. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ces frais nécessaires sont nuls.

Art. 29 - CERTIFICAT DE TRAVAIL (art. 330 a CO)

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

Art. 30 - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR - EXECUTION DU TRAVAIL

Le travailleur exécute les travaux qui lui sont confiés avec soin et application, conformément aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, suivant les règles du métier.

Art. 31 - INSTRUCTIONS A OBSERVER

Le travailleur est tenu:

- a) de respecter les instructions de son employeur ou de son chef lorsqu'il travaille en équipe, le chef étant responsable du travail de ses subordonnés;
- b) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui lui sont confiés.

Art. 32 - EXECUTION CONFORME ET RESPONSABILITES (art. 321 e CO)

1. *Le travailleur est tenu de mettre au point ou de faire mettre au point, à ses frais, les travaux mal exécutés ou dont l'exécution n'est pas conforme aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, pour autant qu'il ait agi intentionnellement ou par négligence. Selon les circonstances, l'employeur peut faire exécuter ces travaux par un tiers en mettant les frais à la charge du travailleur fautif.*
2. *La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.*

Art. 33 - RESPONSABILITE DU TRAVAILLEUR (art. 321 e CO) - SOINS A APPORTER AU MATERIEL OUTILLAGE ET VEHICULES

1. *Le travailleur soigne et maintient en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés et qu'il doit garder sous clé (selon inventaire reconnu). Il soigne et tient en bon état les véhicules dont il a la conduite.*
2. *Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages.*
3. *Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur selon les dispositions suivantes:*
 - a) *en cas de dommage non intentionnel, la franchise est à la charge de l'employeur;*
 - b) *en cas de dommage par négligence, l'employé supporte au maximum 50% du cas ou de la franchise, à concurrence toutefois d'un montant maximum de CHF 500.-;*
 - c) *en cas de dommage intentionnel, la franchise est à la charge de l'employé à concurrence toutefois d'un montant maximum de CHF 1000.-. Les actions en dommages et intérêts de l'employeur restent réservées.**Dans tous les cas, les dispositions de l'article 321 e, alinéa 2 CO, restent réservées.*

Art. 34 - RAPPORTS

Le travailleur est tenu d'établir avec soin et conformément aux indications de l'employeur ou de ses représentants les rapports exigés concernant les travaux exécutés et de les remettre à temps, sinon l'employeur peut refuser de verser le salaire pour les heures non justifiées.

Art. 35 - CONDUITE PENDANT LE TRAVAIL

Le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations. Pendant son travail, il doit s'abstenir de consommer des boissons alcooliques, des produits stupéfiants et, en cas de risque d'incendie, d'explosion ou d'autres dommages, de fumer et doit se conformer strictement aux directives du maître de l'ouvrage, en particulier en ce qui concerne la sécurité. De même, à la reprise du travail, il ne sera sous l'effet d'aucun produit pouvant altérer son comportement.

Art. 36 - EMPECHEMENT DE TRAVAILLER ET ACCIDENTS

Le travailleur est tenu d'avertir sans délai l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef d'entreprise ou à ses représentants. La victime est tenue de demander ou d'accepter tout de suite les soins médicaux appropriés. Une boîte de matériel de premiers secours doit se trouver dans chaque entreprise et sur chaque chantier et tenue constamment en état d'être utilisée.

Art. 37 - OBLIGATION DE RESTITUER

Le travailleur est tenu de rendre à son employeur, dès la fin des travaux, les plans, descriptifs et autres documents qui lui auraient été confiés.

Art. 38 - TRAVAIL AUX PIECES, A LA TÂCHE OU SUR APPEL

1. Le travail aux pièces ou à la tâche, ou dont la rémunération n'est pas fonction des heures de travail, est interdit.
2. *Sous réserve de validation par la Commission paritaire, le travail à l'accord est autorisé. Les modalités de travail à l'accord sont fixées d'entente entre l'employeur et les travailleurs intéressés et soumises à la Commission paritaire pour approbation.*
3. Le travail sur appel est interdit.

Art. 39 - TRAVAIL FRAUDULEUX - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

1. Le travailleur s'interdit de travailler professionnellement dans sa branche pour des tiers, que cette activité soit rémunérée ou non. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à son employeur ou à une autre entreprise des secteurs couverts par la présente convention, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.
2. Il n'est pas autorisé à prendre un travail accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de l'employeur.
3. L'employeur s'interdit de faire exécuter ou de favoriser sciemment le travail frauduleux, rémunéré ou non.
4. En cas de non respect de ces interdictions, la CPP peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou une amende conventionnelle, selon le barème en vigueur fixé par cette dernière.
5. *Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et à saisir la Commission professionnelle paritaire de tous les cas dont elles ont connaissance.*

Art. 40 - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL - PAUSES

1. La durée hebdomadaire normale de travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine. Elle est de 41.25 heures, pauses comprises, selon l'article 40 alinéa 9, 1ère phrase, soit 40 heures de travail effectif, par semaine en moyenne annuelle.
2. Horaire conventionnel de travail
 - a) L'horaire de travail doit être compris entre 06h00 et 20h00 du lundi au vendredi.
 - b) Il est affiché dans les ateliers et remis à chaque nouvel engagé.
 - c) Le travailleur doit observer strictement l'horaire de travail.
3. Dérogation à l'horaire conventionnel de travail
 - a) Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à l'horaire conventionnel défini à l'alinéa 2, lettre a), doit en faire la demande par écrit, avec indication du motif, au moins deux jours à l'avance, sauf cas exceptionnel, auprès du secrétariat de la CPP (*p.a., Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (AVCV) ou Fédération vaudoise des Maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC), Case 279, 1001 Lausanne / Tél. 021/647.24.25*).
 - b) *Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la CPP la transmet, avec préavis, à l'autorité compétente.*
 - c) Le secrétariat de la CPP communique par écrit la décision prise aux intéressés.
 - d) Le travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés ne sont pas admis sauf en cas de besoin urgent et sur dérogation de la CPP, suivant la procédure visée à la lettre a). Les heures supplémentaires y relatives sont compensées dans un délai raisonnable, selon les modalités prévues à l'article 41 alinéa 5.
4. Travail du soir & travail de nuit
 - a) Est réputé travail du soir le travail effectué entre 20h00 et 23h00 (suppléments article 41 alinéa 5).
 - b) Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 23h00 et 06h00 (suppléments article 41 alinéa 5).
5. Travail du dimanche

Est réputé travail du dimanche le travail effectué du samedi dès 20h00 au lundi à 06h00 et les jours fériés fixés dans la présente convention collective de travail, la veille dès 20h00 et jusqu'au lendemain à 06h00.
6. Ponts
 - a) Les entreprises ont la possibilité de fermer les ateliers et les chantiers sous forme de ponts, à l'Ascension ou lors des fêtes de fin d'année.
 - b) Il est interdit de compenser ces ponts par du travail le samedi.

7. Veille des jours fériés
La veille des jours fériés le travail prend fin au plus tard à 17h00.
8. Arrivées tardives et interruptions non justifiées, abandons prématurés du travail
Les arrivées tardives et les interruptions non justifiées, de même que les abandons prématurés du travail, seront compensés par une déduction de salaire.
9. Pausés
Une pause de 15 minutes comptant dans la durée du travail est accordée le matin sur les chantiers et ateliers.
Les travailleurs ne doivent pas quitter le chantier durant la pause. En cas de dépassement, le temps supplémentaire consacré à la pause est compensé par une déduction de salaire.
Le temps de travail est interrompu pendant une heure au moins pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.
Pour le casse-croûte de minuit, le travail est interrompu pendant une heure. Cette interruption est considérée comme temps de travail.
10. Travail compensatoire
Lorsque le travailleur obtient un congé individuel et exceptionnel, l'employeur peut, à sa demande, l'autoriser à compenser le temps de travail perdu durant les cinq premiers jours de la semaine et dans un délai convenable.

Art. 41 - SALAIRES

1. Salaire à l'heure ou mensuel
Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois.
Le salaire mensuel s'obtient en multipliant le salaire horaire par 178.75.
2. Classes de salaire
Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:
Classe A: Travailleur qualifié au bénéfice d'une formation professionnelle complémentaire reconnue dans la branche, apte à fonctionner comme chef d'équipe ou chef monteur, ou travailleur considéré comme tel par l'employeur.
Classe B: Travailleur au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité, ou d'une attestation équivalente au sens de l'article 32 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle, ou d'une formation officielle correspondante reconnue dans un pays de l'UE.
Classe C: Aide ou travailleur au bénéfice d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).
Classe D: Travailleur sans certificat fédéral de capacité ni attestation fédérale de formation professionnelle (AFP); cette classe est réservée aux entreprises formatrices et aux travailleurs de moins de 25 ans.
3. Salaires minimaux
Au 1^{er} janvier 2018, les salaires minimaux dans la branche sont les suivants:
- | Classe A: | Horaire | Mensuel |
|--|-----------|--------------|
| Dès la 10 ^{ème} année d'activité, | | |
| après l'obtention de la qualification | CHF 34.50 | CHF 6'166.85 |
| Dès la 5 ^{ème} année d'activité | CHF 32.90 | CHF 5'880.85 |
| Dès la 1 ^{ère} année d'activité | CHF 30.15 | CHF 5'389.30 |
| Classe B: | | |
| Dès la 10 ^{ème} année d'activité | CHF 30.50 | CHF 5'451.85 |
| Dès la 5 ^{ème} année d'activité | CHF 29.20 | CHF 5'219.50 |
| Dès la 3 ^{ème} année d'activité | CHF 27.70 | CHF 4'951.35 |
| Dès la 1 ^{ère} année d'activité | CHF 26.35 | CHF 4'710.05 |
| Classe C: | | |
| Dès la 3 ^{ème} année d'activité | CHF 26.10 | CHF 4'665.35 |
| Dès la 1 ^{ère} année d'activité | CHF 24.75 | CHF 4'424.05 |
| Classe D: | | |
| Dès la 1 ^{ère} année d'activité | CHF 22.25 | CHF 3'977.15 |
4. Dérogation aux salaires minimaux
Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant de façon permanente, il pourra être dérogé aux salaires minimaux conventionnels par convention écrite et limitée dans le temps, passée entre l'employeur et le travailleur.
De telles conventions ne sont valables que si elles sont soumises par écrit à la CPPR pour approbation.
5. Indemnités en cas de dérogation à la durée hebdomadaire normale de travail
Le temps nécessaire pour se rendre au chantier à l'extérieur et en revenir est payé au tarif normal, conformément à l'article 28, alinéa 2 1^{ère} phrase ci-dessus, sans supplément.
Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire normale de travail. Les heures effectuées en supplé-

ment sont prises en congé d'une durée égale, ou indemnisées selon barème ci-dessous.

La compensation des heures supplémentaires en temps ou en argent doit être réalisée dans un délai raisonnable, au plus tard dans les six mois.

Les suppléments de salaire dus au travailleur pour les heures dépassant la durée hebdomadaire normale de travail sont les suivants:

- 25% pour le travail entre 06h00 et 20h00
- 100% pour le travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés.

6. Adaptation des salaires à l'augmentation du coût de la vie :

- 1) Les parties prendront contact au début du mois de novembre de chaque année pour convenir d'une éventuelle adaptation des salaires destinée à compenser la hausse du coût de la vie.
- 2) Une éventuelle compensation de la hausse du coût de la vie sera fondée sur la situation économique générale, notamment sur celle de la métallurgie du bâtiment.
- 3) L'augmentation convenue entre les parties entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.
- 4) Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord avant le 15 décembre, l'augmentation éventuelle sera décidée par le tribunal arbitral prévu à l'article 15. Pour rendre sa décision, le tribunal arbitral appliquera les principes fixés à l'alinéa 2. Il pourra notamment, si les circonstances le justifient, décider qu'aucune augmentation de salaire ne se justifie.
- 5) dès le 1^{er} janvier 2018, les salaires effectifs horaires et mensuels sont augmentés:
 - de CHF 0.25 par heure et CHF 45.00 par mois pour les travailleurs des classes listées à l'alinéa 2 ci-avant;
 - de CHF 0.10 par heure et par travailleur ou CHF 18.00 par mois et par travailleur sur la base du total des salaires d'exploitation au 31.12.2017, cette augmentation devant être répartie entre les travailleurs concernés selon les prestations fournies.
- 6) dès le 1^{er} janvier 2019, les salaires effectifs horaires et mensuels sont augmentés:
 - de CHF 0.25 par heure et CHF 45.00 par mois pour les travailleurs des classes listées à l'alinéa 2 ci-avant;
 - de 0,4% de la masse salariale individualisée sur la base du total des salaires d'exploitation au 31.12.2018 (par travailleur), cette augmentation devant être répartie entre les travailleurs concernés selon les prestations fournies (attribution au mérite).

Art. 42 - TREIZIEME SALAIRE

1. Le travailleur a droit à un treizième salaire. Cette rémunération est en principe payable en fin d'année, mais dans tous les cas au plus tard à l'échéance de l'année civile.
2. Pour avoir droit au treizième salaire, le travailleur doit avoir été occupé plus de deux mois dans l'entreprise.
3. Si l'employeur ou le travailleur a résilié le contrat de travail, le travailleur a droit à une part de treizième salaire proportionnelle à la durée de son emploi dans l'entreprise (pour autant qu'il ait été employé par l'entreprise plus de deux mois). Si le congé a été donné pour justes motifs (article 21 de la convention), cette part proportionnelle n'est pas due.
4. Le treizième salaire est égal à 8.33% du salaire brut de base. Par "salaire brut de base", on entend le salaire normal, sans supplément. Le treizième salaire est payé pour les heures effectives de travail accomplies dans l'année civile, y compris les vacances et les jours fériés, à l'exception des heures supplémentaires.
5. Le treizième salaire n'est pas pris en considération pour le calcul des prestations accessoires de l'employeur ou des Caisses Patronales Sociales Meroba. Ces dernières ne perçoivent pas de contributions sur le 13^{ème} salaire, à l'exception des cotisations AVS/AI/APG, assurance-chômage, assurance complémentaire professionnelle (2^{ème} pilier), assurance perte de gain maladie, allocation familiale, LPCFam et SUVA non professionnelle.

Art. 43 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS (mode de transport, temps de déplacements, repas)

1. Les prestations en matière de repas sont les suivantes:
 - a) CHF 20.00 par repas de midi pris en dehors de l'atelier;
 - b) CHF 20.00 pour le repas du soir en cas de travail de nuit;
 - c) Pour les déplacements ne permettant pas au travailleur de rentrer à son domicile chaque soir, l'employeur fournit, à ses frais, une chambre et une pension convenables; en outre, il lui rembourse les frais de transport pour le début ou la fin de la semaine ou lors du début ou de la fin des travaux.
2. Si l'employeur prend entièrement à sa charge les frais occasionnés par les déplacements, les prestations mentionnées ci-dessus ne sont pas dues.
3. Le travailleur a droit au remboursement des frais effectifs de transport lorsqu'il utilise les transports publics. Lorsqu'il utilise son propre véhicule pour les besoins de l'entreprise, l'indemnité ne saurait être inférieure à 70 centimes par km pour les voitures automobiles et à CHF 1,50 par km s'il

transporte du matériel de chantier; à 30 centimes par km pour les motocyclettes; à CHF 60.- par mois pour les vélomoteurs. Elle est de CHF 20.- par mois pour le travailleur qui utilise régulièrement sa bicyclette pour se rendre au lieu habituel de travail ou au chantier. En outre, les frais de parking sont également pris en charge par l'employeur.

4. Le travailleur assume, du fait du versement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 deuxième phrase ci-dessus, tous les risques de l'emploi de son véhicule. Il devra notamment contracter une assurance responsabilité civile illimitée et une assurance passagers.
5. L'indemnité comprend les impôts pour l'emploi du véhicule, les primes d'assurances, une indemnité équitable pour la réparation et l'usure, ainsi que l'indemnisation du transport de passagers ou du petit matériel.
6. Le travailleur ne peut être tenu d'utiliser son propre véhicule que si il y consent. Le refus du travailleur ne peut entraîner aucune sanction.
7. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou une partie de ces frais nécessaires sont nuls.
8. *En cas de litige quant au montant de l'indemnité, la CPPR tranchera.*

Art. 44 - PAIE

1. Principe

La paie a lieu en fin de mois, sauf usage contraire. L'employeur peut, d'entente avec le travailleur, convenir du paiement d'un acompte à mi mois.

2. Fiche de paie

Une fiche de salaire détaillée doit être remise au travailleur chaque mois avec la paie. *Le travailleur vérifie si le montant reçu est exact. S'il constate une erreur, il adresse immédiatement une réclamation à l'employeur ou à ses représentants.*

3. Retenues et charges sociales

Sur la paie du travailleur, il est procédé aux retenues découlant des dispositions des diverses Caisses Patronales Sociales Meroba en vigueur dans les métiers groupés par la Fédération romande de métiers du bâtiment et prévoyant une participation pécuniaire du travailleur.

4. Litiges

Les réclamations au sujet de la classification des catégories professionnelles, des augmentations conventionnelles et des indemnités diverses doivent être présentées immédiatement auprès de l'employeur. *Si un litige naît à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, il doit être soumis à la CPPR.*

Art. 45 - SECURITE DE L'EMPLOI ET MESURES DE LUTTE CONTRE LE CHOMAGE

1. *En cas de manque de travail, l'employeur évite de faire effectuer des heures supplémentaires; il doit de préférence réduire la durée des heures de travail au lieu de procéder à des licenciements. S'il n'est pas possible de réduire la durée du travail de façon linéaire, la mise au chômage se fera par rotation entre les travailleurs.*

Les rotations ne devraient en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise, notamment l'exécution des travaux en cours.

Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices régionaux de placement (ORP) concernant l'assurance-chômage.

2. *Lorsque, malgré les mesures ci-dessus, l'employeur envisage de diminuer l'effectif de son personnel, il en avisera auparavant la CPPR. Cette dernière s'efforcera de replacer les travailleurs qui lui sont annoncés par l'intermédiaire de la Commission paritaire.*
3. *Lorsqu'un employeur cherche du personnel, il annoncera les places vacantes à la CPPR avant d'entreprendre toute autre démarche.*
4. *En cas de manque de travail dans le secteur général de la métallurgie du bâtiment, l'employeur s'abstiendra d'engager tout personnel extérieur à ce secteur tant que des travailleurs de qualification équivalente sont disponibles auprès de la CPP.*
5. *Si un travailleur est mis au chômage partiel, il peut se libérer sans délai de son contrat de travail; l'employeur n'est pas délié pour autant des obligations découlant de la présente convention tant que dure le délai normal de congé prévu à l'article 19.*
6. *La mise au chômage n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu du contrat de travail.*

CHAPITRE IV PRESTATIONS SOCIALES

Art. 46 - ASSURANCE-ACCIDENTS

1. *Le travailleur est assuré selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).*
2. *En cas d'accident reconnu par la SUVA, l'assurance-maladie collective, conformément à son règlement, verse 80% du salaire brut pendant les deux premiers jours qui suivent l'accident.*
3. *L'assurance obligatoire en cas d'accidents non-professionnels cesse de porter effet après le 30^{ème} jour suivant celui où prend fin le droit au salaire. L'avis "assurance conventionnelle individuelle", mis à disposition des en-*

treprises par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, renseigne sur les modalités à observer pour la conclusion d'une assurance prolongeant ses effets, en cas d'interruption du travail non payée, d'une certaine durée.

4. *La prime d'assurance accidents non professionnels est à la charge du travailleur.*

Art. 47 - ASSURANCE-MALADIE - PERTE DE GAIN

1. Les travailleurs doivent être assurés contre la perte de gain en cas de maladie. *Ils sont au bénéfice de l'assurance-maladie collective de la Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment.*
2. Le contrat d'assurance conclu par l'employeur garantit le paiement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.
3. Les conditions minimales de l'assurance indemnités journalières sont les suivantes:
 - l'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son travail;
 - pour toutes les absences de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical;
 - les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés;
 - l'indemnité journalière correspond à 80% du salaire brut dès le troisième jour ouvrable;
 - l'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées de trente jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 100% du salaire brut, déduction faite de deux jours de carence;
 - les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.
4. *L'employeur est tenu de s'affilier à l'Assurance maladie collective de la métallurgie vaudoise du bâtiment. Ce faisant, il est délié de l'obligation des articles 324a et 324b du CO.*
5. *Le règlement de l'assurance-maladie fait partie intégrante de la présente convention.*

Art. 48 - CAISSE DE RETRAITE - 2^{ème} PILIER

1. Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. *La prévoyance professionnelle doit correspondre au minimum aux conditions et aux prestations prévues par le règlement de la Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment, qui offre des prestations supérieures aux minima légaux de la LPP.*
2. *L'employeur est tenu de s'affilier à l'assurance précitée.*
3. *Le règlement de l'assurance précitée fait partie intégrante de la présente convention.*
4. L'assurance 2^{ème} pilier doit correspondre au minimum aux critères suivants:
 - a) Le taux fixe de cotisation pour les prestations de base LPP est, pour tous les salariés, dès le 1^{er} janvier qui suit l'année de leur 17 ans, de 11,5% du salaire AVS brut, soit 5,75% à la charge de l'employeur et 5,75% à la charge de l'assuré.
 - b) *L'âge terme normal correspond à celui de l'AVS, pour les hommes et pour les femmes.*
 - c) En cas d'invalidité par suite de maladie ou d'accident, l'assuré est libéré de l'obligation de payer la prime après un délai de 90 jours consécutifs, à compter du jour de la maladie ou de l'accident.
5. Les prestations minimales sont les suivantes:
 - a) Les prestations de vieillesse résultent de la conversion de l'avoir de vieillesse acquis à l'âge de la retraite normale, au taux en vigueur à cette date. Les prestations minimales selon la LPP sont en tous les cas garanties.
 - b) Les prestations en cas d'invalidité sont calculées sur la base de l'avoir de vieillesse projeté, sans intérêts, depuis la date du début de l'invalidité, converti en une rente au taux en vigueur lors de la survenance de l'évènement assuré.
 - c) La rente de conjoint survivant est égale à 60% de la rente d'invalidité en cas de décès avant l'âge terme et à 60% de la rente de retraite en cas de décès après l'âge terme.
 - d) Les rentes d'enfants sont égales à 20% de la rente d'invalidité, si l'assuré actif décède ou devient invalide et à 20% de la rente de retraite si l'assuré est retraité.
 - e) Un capital en cas de décès avant d'être mis au bénéfice d'une rente de vieillesse équivalent au 50% de la totalité du compte épargne constitué au jour du décès est versé aux ayants-droits, s'il n'existe aucune rente de conjoint à ce moment.

Art. 48bis - RETRAITE TRANSITOIRE

1. *Les parties, par le biais de la Fondation de la Métallurgie Vaudoise du Bâtiment, instaurent un système de rente transitoire par le biais d'un avenant au règlement de l'assurance précitée.*
2. *Le taux de cotisation pour les prestations relatives à la rente transitoire s'élève à 2,3% du salaire AVS brut, soit 1,15% à la charge de l'employeur et 1,15% à la charge du travailleur.*

3. *La rente transitoire s'exerce par le biais du versement d'une rente fondé sur un départ anticipé trois ans avant l'âge terme normal par la loi sur l'assurance vieillesse et invalidité.*
4. *Dans la mesure du possible, les parties recherchent des solutions afin d'améliorer et/ou d'étendre ce système de rente.*

Art. 49 - VACANCES

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit:
 - a) Dès l'année de ses 20 ans révolus, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables.
 - b) Dès l'année de ses 51 ans révolus, le travailleur a droit à 26 jours ouvrables.
 - c) Dès l'année de ses 52 ans révolus, le travailleur a droit à 27 jours ouvrables.
 - d) Dès l'année de ses 53 ans révolus, le travailleur a droit à 28 jours ouvrables.
 - e) Dès l'année de ses 54 ans révolus, le travailleur a droit à 29 jours ouvrables.
 - f) Dès l'année de ses 55 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables.
2. *La durée des vacances est de 25 jours ouvrables pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus.*
3. Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile pendant laquelle l'âge révolu est atteint.
4. Les vacances sont indemnisées sur la base de l'horaire conventionnel.
5. Les vacances sont payées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours en fonction des heures effectuées.
6. Le travailleur engagé au cours de l'exercice a droit à des vacances au prorata du droit annuel par mois de travail effectué.
7. Les absences imputables au service militaire, service civil ou protection civile, à la maladie, à un accident, pour autant que leur durée totale dépasse 3 mois en une année, sont compensées avec les vacances de l'année suivante en ce sens que, pour le 4^{ème} mois entier et chaque mois suivant, les vacances sont réduites de 1/12 du droit annuel.
8. *Il appartient au travailleur et à son employeur de justifier ces absences auprès des Caisses Patronales Sociales Meroba.*
9. *Les périodes de vacances comprenant les jours fériés payés sont prolongées d'un nombre égal de jours.*
10. *Les indemnités de vacances sont payées par les Caisses Patronales Sociales Meroba alimentées par les contributions patronales.*

Art. 50 - DATES DES VACANCES

1. Le travailleur doit s'entendre suffisamment à temps avec son employeur au sujet de la date des vacances. Lorsqu'il y a une fermeture générale de l'entreprise, la période de fermeture doit être fixée suffisamment à l'avance, après consultation du personnel.
2. En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives (CO 329 c).
3. *Une semaine de vacances doit en principe être prise au moment des ponts de fin d'année afin d'éviter les rattrapages d'heures à des fins compensatoires. Demeure réservé le cas des travailleurs devant, à cette époque, assurer un service de dépannage. Il peut être dérogé au principe relatif aux ponts de fin d'année en ce sens que la dernière semaine de vacances peut être prise dans le courant de l'année, pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord. Dans ce cas d'exception, le travailleur doit déclarer par écrit sa renonciation à toute prétention de salaire ou d'indemnité quelconque pour les jours non travaillés au moment des ponts de fin d'année.*
4. *Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles lui donne droit l'indemnité des Caisses Patronales Sociales Meroba et d'effectuer pour quiconque, y compris son propre employeur, pendant la durée des vacances, un travail rétribué.*
5. *Toute infraction à cette règle peut entraîner la suppression du paiement des vacances.*
6. Il est interdit à l'employeur de diminuer les vacances pour compenser des périodes de chômage partiel.

Art. 51 - JOURS FERIES

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours fériés suivants:
1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne et Noël.
L'indemnité n'est pas due si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.
2. *Les Caisses Patronales Sociales Meroba remboursent à l'employeur affilié l'indemnité payée au travailleur pour chacun des jours fériés susmentionnés.*
3. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1^{er} mai, étant entendu que ce jour chômé ne donne droit à aucune indemnité.

Art. 52 - INDEMNITES POUR JOURS FERIES PAYES

Pour chacun des jours mentionnés à l'article 51, l'indemnité est équivalente à 8,25 heures travaillées.

Art. 53 - ABSENCES JUSTIFIEES

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants:
 - deux jours en cas de mariage ou enregistrement d'un partenariat;
 - deux jours en cas de naissance d'un enfant;
 - deux jours en cas d'adoption d'un enfant âgé de 5 ans au plus;
 - trois jours en cas de décès dans la famille: conjoint, partenaire enregistré, enfant, père, mère, frère, sœur;
 - un jour en cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère;
 - un jour en cas de décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (*tout lien confondu*);
 - un demi-jour en cas d'inspection militaire pour autant qu'il travaille l'autre demi-jour;
 - un jour en cas d'inspection militaire lorsque le lieu de cette inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne lui permet pas de prendre le travail le jour même;
 - un à trois jours pour le recrutement militaire;
 - un jour par année civile en cas de déménagement de son propre ménage.
2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures et des jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique. Cette indemnité est versée pour une durée limitée et au maximum pour 15 jours ouvrables par année complète de service. Une indemnité liée à l'accomplissement d'une fonction publique peut être mise en compte sur le salaire, dans la mesure où elle n'est pas entièrement nécessaire à la couverture des frais inhérents à cette fonction.
3. L'indemnisation est égale à celle des jours fériés.
4. *Les indemnités pour absences justifiées sont versées aux ayants droit dont l'employeur est affilié, par les Caisses Patronales Sociales Meroba sur présentation d'une pièce officielle (acte de mariage, acte de décès, etc.).*

Art. 54 - ALLOCATIONS FAMILIALES

1. *Le travailleur a droit à des allocations familiales en vertu des dispositions légales en vigueur et conformément aux statuts de la caisse d'allocations familiales professionnelle.*
2. *L'employeur est tenu de s'affilier à la caisse précitée.*
3. *Le règlement de la caisse précitée fait partie intégrante de la présente convention.*
4. *Les allocations familiales sont versées pour les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans révolus, pour autant qu'ils ne réalisent pas un gain supérieur à celui prévu par la législation en vigueur.*
5. *Le montant des allocations familiales mensuelles est fixé en vertu des dispositions légales pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant.*
6. *Le montant de l'allocation familiale est augmenté, en vertu des dispositions légales, dès et y compris le 3^{ème} enfant.*

Art. 55 - ALLOCATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les allocations de formation professionnelle sont versées:

- a) *pour les enfants jusqu'à l'âge de 20 ans révolus qui, pour raison médicale ne sont pas aptes à apprendre un métier ou à exercer une activité lucrative;*
- b) *pour les enfants qui effectuent un apprentissage ou des études, même si la formation débute avant l'âge de 16 ans révolus, mais jusqu'à l'âge de 25 ans révolus au plus, pour autant qu'ils ne réalisent pas un gain supérieur à celui prévu par la législation en vigueur; l'allocation pour enfant est comprise dans le montant de l'allocation de formation professionnelle;*
- c) *le montant des allocations de formation professionnelle mensuelles est fixé en vertu des dispositions légales, pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant. Il est augmenté, en vertu des dispositions légales, dès et y compris le 3^{ème} enfant.*

Art. 56 - ALLOCATION DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

En application du règlement des Caisses Patronales Sociales Meroba, il est versé une allocation de CHF 1'500.-- aux conditions prévues par le droit fédéral; en cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées de plus d'un enfant, le montant de l'allocation est doublé.

Art. 57 - SERVICE MILITAIRE, SERVICE CIVIL OU PROTECTION CIVILE

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service soldés dans la mesure suivante:
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue:
 - au 50% du salaire, pour les travailleurs célibataires, sans charge de famille;
 - au 80 % du salaire, pour les travailleurs mariés et les célibataires avec charge de famille.

b) autres services:

- pour une période allant jusqu'à 30 jours: 100% du salaire;
- pour une période dépassant 30 jours: dès le 31^{ème} jour, à 70% du salaire, pour les travailleurs mariés ou célibataires avec charge de famille, à 50% du salaire, pour les célibataires sans charge de famille.

2. Pour les employeurs affiliés à la Caisse de compensation professionnelle, celle-ci assure le paiement des allocations complémentaires.

3. Le règlement de la caisse précitée fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 58 - CONTRIBUTION DE SOLIDARITE PROFESSIONNELLE

1. Une contribution de solidarité professionnelle est instituée. Elle est égale à 1% du salaire brut de chaque travailleur.

2. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des parties qui édictent un règlement qui servira notamment:

- au contrôle de l'application de la CCT,
- au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
- aux prestations et aides sociales,
- à la formation et au perfectionnement professionnel,
- aux frais de rédaction et d'impression,
- à la promotion des métiers,
- à la santé et à la sécurité au travail.

3. Le travailleur est tenu de consentir à la retenue de ladite contribution de son salaire.

4. L'employeur doit verser le montant de ladite contribution à la Caisse de compensation professionnelle.

5. L'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle fait l'objet d'un accord particulier.

6. L'association patronale, partie à la présente convention, verse une participation égale à 0.1% des salaires des travailleurs soumis à la contribution de solidarité professionnelle aux fonds institués en vertu de l'accord particulier prévu ci-dessus.

Art. 59 - COTISATIONS SOCIALES

a) Assurance-maladie - perte de gain

La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime de base sur salaire AVS. Ce taux pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

b) Assurance-accidents

Le taux de contribution est fixé par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA). La prime pour l'assurance-accidents non-professionnels est à la charge du travailleur.

c) Caisse de retraite - 2^{ème} pilier

La cotisation est pour tous les travailleurs, sans distinction d'âge, de 11,5% du salaire AVS, dont 5,75% à la charge de l'employeur et 5,75% à la charge de l'assuré. Ce taux de cotisation pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

d) Retraite transitoire

La cotisation pour les prestations relatives à la rente transitoire s'élève à 2,3% du salaire AVS brut, soit 1,15% à la charge de l'employeur et 1,15% à la charge du travailleur. Ce taux de cotisation pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

CHAPITRE V DISPOSITIONS FINALES

Art. 60 - RELATIONS AVEC LES TIERS

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

Art. 61 - REVISION DE LA CONVENTION

1. Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente convention ainsi que les accords conventionnels.

2. Les modifications et adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs ayant signé une déclaration de soumission.

Art. 62 - VALIDITE

1. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et vient à échéance le 31 décembre 2020.

2. Elle annule la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2011.

3. Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties six mois au moins avant son échéance.

4. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.

5. La résiliation de la présente convention entraîne celle des accords conventionnels.

Berne et Lausanne, le 1^{er} janvier 2018

Annexe I

STATUT DES TRAVAILLEURS RETRIBUES AU MOIS

Art. 1 - CHAMP D'APPLICATION

1. Chaque entreprise désigne librement quels sont les travailleurs soumis au présent statut fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois.

2. Dans la mesure où une entreprise décide de rétribuer un travailleur au mois, elle a l'obligation de respecter les dispositions du présent statut.

3. En principe, un travailleur ayant été mis au bénéfice du statut au mois conserve ce statut s'il change d'entreprise.

Art. 2 - DETERMINATION DU SALAIRE MENSUEL

Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire par 178.75 (selon l'exemple de calcul suivant: CHF 25.-- à l'heure x 178.75 = CHF 4468.75 par mois).

Art. 3 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

1. Lorsque le nombre d'heures effectuées pendant un semestre (y compris les absences justifiées - maladie - accidents - vacances - jours fériés, etc.) dépasse 1089, les heures de déplacement sont payées sans supplément jusqu'à concurrence d'une heure par jour; les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur ou son représentant sont payées avec un supplément de 25%.

Restent réservées les heures de nuit, du dimanche et des jours fériés, payées avec un supplément de 100%. La franchise est de 1200 heures au maximum lorsque l'horaire hebdomadaire est de 50 heures pour compenser les ponts entre des jours fériés.

2. Les heures de déplacement ainsi que les heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} décembre et le 31 mai sont payées avec le salaire de juin.

3. Celles effectuées entre le 1^{er} juin et le 30 novembre sont payées avec le salaire de décembre.

Art. 4 - MALADIE ET ACCIDENTS

1. En cas d'absences pour cause de maladie ou d'accident attestées par un certificat médical, l'employeur verse au travailleur son salaire intégral pendant:

- 3 mois par année civile pour les travailleurs ayant moins de cinq ans de service dans l'entreprise;
- 4 mois par année civile pour les travailleurs ayant cinq à huit ans de service dans l'entreprise;
- 5 mois par année civile pour les travailleurs ayant de neuf à quatorze ans de service dans la profession, mais au moins neuf ans dans l'entreprise;
- 6 mois par année civile pour les travailleurs ayant quinze ans et plus de service dans la profession, mais au moins neuf ans dans l'entreprise.

2. En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral n'est versé qu'à la condition que le cas de maladie ou d'accident soit pris en charge par la SUVA ou la Caisse maladie. Le travailleur est responsable de toutes les formalités à remplir pour faire reconnaître son cas.

3. En cas de carence du travailleur, l'employeur n'est en aucun cas tenu de verser le salaire.

Art. 5 - ABSENCES DE COURTE DUREE

Le remplacement des heures manquées avec l'autorisation de l'employeur pour des motifs tels que visite médicale, soins dentaires, participation à une cérémonie, formalités d'administration, etc., est réglé d'entente entre l'employeur et le travailleur. Il n'est pas exigible jusqu'à concurrence de 10 heures par semestre. Il n'y a pas de report d'heures d'un semestre à l'autre.

Art. 6 - VACANCES

1. Les vacances sont fixées conformément à la convention collective de travail.

2. Pendant les vacances, le travailleur reçoit son salaire intégral (100%).

Art. 7 - SERVICE MILITAIRE

1. Pendant le service militaire, le travailleur reçoit son salaire intégral pour autant que la période de service ne dépasse pas trente jours.

2. Pour les périodes plus longues, les dispositions de la convention collective de travail sont applicables.

Art. 8 - INDEMNITES REMPLACANT LE SALAIRE

1. Les indemnités remplaçant le salaire, notamment celles versées par les Caisses Patronales Sociales Meroba, l'assurance perte de gain maladie, la Caisse nationale en cas d'accidents sont acquises à l'employeur dans la mesure où celui-ci verse le salaire intégral, conformément aux articles qui précèdent.
2. Tel est en particulier le cas des prestations de l'assurance perte de gain maladie, de l'assurance en cas d'accidents, des indemnités de vacances, des indemnités pour absences justifiées et des indemnités en cas de service militaire.

Art. 9 - CHOMAGE

1. Le travailleur peut être mis en état de chômage partiel sans observer les délais fixés à l'article 19 de la CCT.
2. En pareil cas, comme les autres travailleurs de l'entreprise, le travailleur au mois fait valoir ses droits aux prestations de l'assurance-chômage.
3. Une indemnité équivalant au salaire complet lui sera payée après épurement du droit aux prestations de l'assurance-chômage. Cette indemnité sera équivalente au salaire de 90 heures au maximum.
4. En cas de congé donné à la suite de manque de travail, l'employeur verse au travailleur au mois licencié une indemnité équivalant à 90 heures de travail.

Cette indemnité n'est pas due si le délai de congé prévu à l'article 19 est prolongé d'un mois au moins.

L'indemnité de 90 heures prévue dans le présent article n'est pas due lorsque le travailleur ne subit aucun préjudice du fait de son changement d'emploi.

5. La mise au chômage n'entraîne, en aucun cas, la suppression des droits acquis par le travailleur en application de la présente convention collective de travail.

Art. 10 - RELATION AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1. Le travailleur rétribué au mois est soumis à la convention collective de travail au même titre que celui rétribué à l'heure, dans la mesure où il n'est pas expressément dérogé à cette convention dans le présent statut.
2. En particulier, les augmentations de salaires conventionnelles sont applicables aux travailleurs rétribués au mois. Lorsque ces augmentations de salaires sont fixées en centimes par heure de travail, pour déterminer l'augmentation du salaire mensuel, on multiplie l'augmentation horaire par 178.75 (selon l'exemple de calcul suivant: CHF 0.20 x 178.75 = CHF 35.75).

Art. 11 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2011.

Berne et Lausanne, le 1^{er} janvier 2018

Annexe 2

ACCORD SUR LES INDEMNITES SPECIALES POUR LE CHAUFFAGE, LA VENTILATION, LA CLIMATISATION (AVCV), LA FERBLANTERIE, LA COUVERTURE ET LE SANITAIRE (FVMFAC) DANS LE CANTON DE VAUD

Les parties à la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2018 dans la branche du chauffage, de la ventilation, de la climatisation, de la ferblanterie, de la couverture et du sanitaire, vu l'article 7 de cette convention, conviennent ce qui suit:

Art. 1 - CHAUDIERES - VENTILATION - BOILERS (concerne uniquement les entreprises de chauffage, climatisation et ventilation)

Pour le nettoyage de chaudières (démontage de la chaudière et nettoyage de chaque élément), pour le ramonage de la chaudière non démontée (décrassage ou nettoyage au jet du revêtement intérieur), pour la démolition de chaudières, pour le nettoyage des ventilations de cuisine ainsi que pour le nettoyage des boilers qu'on ne peut effectuer qu'en pénétrant à l'intérieur, une indemnité journalière fixe de CHF 5.-, ainsi qu'un supplément de CHF 1.- par heure sont alloués. On ne tiendra compte que des heures effectivement utilisées pour ces travaux.

Art. 2 - TRAVAUX SALISSANTS (concerne uniquement les entreprises de ferblanterie, couverture et sanitaire)

Pour les travaux salissants dans les égouts, pour le nettoyage de latrines et pour le vidage des sacs, il est versé un supplément horaire de 100%. On ne tiendra compte que des heures effectivement employées à ces travaux.

Art. 3 - TRAVAUX DANGEREUX ET BOILERS (concerne uniquement les entreprises de ferblanterie, couverture et sanitaire)

Pour les travaux dangereux, il est prévu un supplément de 50%; sont considérés comme tels: les travaux de tours, clochers et travaux similaires. Ces suppléments ne sont pas dus lorsque les mesures de précaution ont été prises conformément aux directives de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA). Le supplément est également de 50% pour les nettoyages de boilers qu'on ne peut effectuer qu'en pénétrant à l'intérieur. On ne tiendra compte que des heures effectivement employées à ces travaux.

Un supplément minimum de CHF 2.-- par heure est prévu pour les travaux d'enlèvement de la neige sur les toits.

Art. 4 - SERVICE DE PIQUET

Les travailleurs qui assurent le service de piquet reçoivent une indemnité de CHF 50.-- par semaine de service et de CHF 25.-- par jour pour les week-ends (samedi et dimanche), ainsi que pour les jours fériés.

Art. 5 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2011.

Berne et Lausanne, le 1^{er} janvier 2018

Annexe 3

BARÈME DES PEINES CONVENTIONNELLES

1. Les montants des peines figurant ci-dessous sont indicatifs. Ils peuvent être modifiés suivant la gravité de l'infraction.
2. Les montants des peines sont cumulables.
3. Récidive au sens strict: nouvelle infraction de même nature commise dans un laps de temps de 24 mois. Infraction précédente définitive.
4. Récidive au sens large: nouvelle infraction (d'une autre nature que l'infraction précédente) dans un laps de temps de 24 mois. Infraction précédente définitive.
5. Valeur de la prestation due: se calcule sur 36 mois maximum.
6. CCT: amende de CHF 30'000.00 au plus par cas. Montant pouvant être porté à CHF 120'000.00 en cas de récidive ou de violation grave.

I Types d'infractions

	Premier constat Montant maximum	Récidive Montant maximum
a) Infractions relatives au contrôle de l'entreprise		
Refus de collaborer au contrôle	CHF 10'000.00	CHF 20'000.00
Non-envoi de documents requis après plusieurs sommations	CHF 500.00/document	CHF 1'000.00/document
Production de fausses pièces/déclaration mensongère	CHF 1'500.00	CHF 3'000.00
b) Infractions relatives au paiement du salaire		
Non-respect des salaires minimums	CHF 500.00/travailleur	CHF 1'000.00/travailleur
Non-respect des majorations pour heures supplémentaires	CHF 500.00/travailleur	CHF 1'000.00/travailleur
Non-respect des vacances et jours fériés	CHF 500.00/travailleur	CHF 1'000.00/travailleur
Non-respect du treizième salaire	CHF 500.00/travailleur	CHF 1'000.00/travailleur
Non-respect de l'indemnisation pour temps de transport	CHF 1000.00	CHF 2'500.00
Non-respect de l'indemnisation des frais de repas	CHF 1000.00	CHF 2'500.00
Non-respect de l'indemnisation des frais de véhicule	CHF 1000.00	CHF 2'500.00
c) Infractions relatives à l'horaire de travail		
Non-respect de la durée de travail	CHF 5000.00	CHF 10'000.00
Travail du dimanche, jours fériés	CHF 1000.00/travailleur	CHF 1'500.00/travailleur
d) Infractions relatives aux institutions sociales		
Non-respect de l'assurance perte de gain maladie (APG)	CHF 1000.00	CHF 2'000.00
Non-respect de la prévoyance professionnelle (LPP)	CHF 1000.00	CHF 2'000.00
Emploi d'un travailleur non déclaré/déclaré tardivement aux institutions sociales	CHF 5000.00/travailleur	CHF 10'000.00/travailleur
Non-respect de la contribution professionnelle (CSP)	CHF 1000.00	CHF 2'000.00
e) Travail frauduleux - accomplissement de travail professionnel rémunéré pour un tiers		
Infraction commise par l'entreprise	CHF 1500.00	CHF 3'000.00
Infraction commise par le travailleur	CHF 500.00	CHF 750.00
f) Autres infractions		
Non-établissement d'un contrat de travail conforme	CHF 250.00	CHF 500.00

II Frais

	Premier constat Montant maximum	Récidive Montant maximum
Séance CPP	CHF 600.00/séance	CHF 600.00/séance
Frais de contrôle (CHF 120.00/heure)	Selon complexité du dossier	Selon complexité du dossier

Annexe 4

RÈGLEMENT DE LA CARTE PROFESSIONNELLE (art. 8 al. 5 – CCT)

Art. 1 - BUT

La carte professionnelle a pour but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail et notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit et de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de travail et d'assurances sociales.

Art. 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les travailleurs des entreprises visées par l'art. 3 de la présente convention collective de travail sont dotés d'une carte professionnelle.

Art. 3 - COMPÉTENCES

1. Les compétences de la commission professionnelle paritaire sont définies par l'art. 9.2 al. 4 de la présente convention collective de travail et par la présente annexe.
2. La commission professionnelle paritaire est également compétente pour sanctionner les éventuelles infractions à l'art. 8 al. 5 de la présente convention collective de travail et à la présente annexe.
3. Sous réserve des dispositions prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe, la commission professionnelle paritaire édicte les modalités d'introduction de la carte et les conditions nécessaires à son obtention, ainsi que les standards techniques qui doivent être appliqués. Elle peut déléguer cette tâche à une entité externe (ci-après: l'entité délégataire). Au besoin, elle conclut avec cette dernière une convention de mandat de prestations.

Art. 4 - CONDITIONS D'OCTROI, DE BLOCAGE ET D'INVALIDATION DE LA CARTE PROFESSIONNELLE

1. La carte professionnelle doit être demandée par l'employeur auprès de la commission professionnelle paritaire.
2. L'octroi de la carte professionnelle est subordonné à la réalisation des conditions cumulatives suivantes par l'employeur:
 - s'engager à respecter les conditions légales, notamment en ce qui concerne la législation sur les assurances sociales et la prévoyance professionnelle;
 - respecter les conditions légales et conventionnelles minimales de travail (étendues et non étendues) et les prestations sociales applicables à la branche d'activité au lieu d'exécution des travaux;
 - faire signer à ses travailleurs une déclaration de consentement au traitement de leurs données personnelles;
 - être à jour avec le paiement des salaires, des cotisations aux différentes assurances sociales légales, réglementaires ou conventionnelles et de toute autre contribution légale, réglementaire ou conventionnelle;
 - exiger de tout éventuel sous-traitant qu'il pourrait mandater que ce dernier respecte les dispositions susmentionnées et obtienne une carte professionnelle pour ses collaborateurs aux conditions prévues par le présent article;
 - remplir de manière exacte, complète et conforme le formulaire de demande de carte professionnelle;
 - respecter les exigences de forme prévues par la présente annexe pour les demandes d'établissement, de modification ou de mutation de la carte professionnelle.
3. En cas de non respect de l'une des conditions susmentionnées, la carte n'est pas délivrée. La carte peut être refusée lorsque l'administrateur ou le gérant de l'entreprise a été dirigeant de fait ou de droit d'une entreprise qui a fait l'objet d'une procédure de faillite liquidée de manière sommaire pour insuffisance d'actifs dans les cinq dernières années à compter de la date du dépôt de la demande.
4. La carte professionnelle peut être bloquée lorsque l'employeur qui l'a précédemment obtenue ne respecte plus l'une des conditions prévues par l'al. 2.
5. La carte professionnelle est invalidée lorsque l'employeur l'a obtenue sur la base de déclarations fausses ou incomplètes ou à la fin des rapports de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur en informe préalablement la commission professionnelle paritaire ou l'entité délégataire. Le nouvel employeur procède aux conditions prévues par l'al. 2.
6. Les frais d'établissement et d'annulation de la carte sont supportés par l'employeur. Les frais de blocage sont supportés par l'employeur, lorsqu'il ne respecte pas les conditions prévues par l'al. 2.
7. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont réservées.

Art. 5 - RESTRICTIONS D'ACCÈS

Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide peuvent accéder aux chantiers et ceci pour autant que leur employeur y effectue des prestations.

Art. 6 - PROTECTION DES DONNÉES ET DROIT DE CONTRÔLE

1. La carte contient des données personnelles auxquelles ne peuvent avoir accès que les personnes dûment autorisées.

2. Sont des personnes autorisées au sens de l'al. 1 avec accès à toutes les informations enregistrées:
 - les inspecteurs du contrôle cantonal des chantiers.
3. Sont des personnes autorisées à consulter la validité de la carte professionnelle:
 - la direction des chantiers ou l'entité délégataire;
 - les Commissions professionnelles paritaires ou l'entité délégataire;
 - les secrétaires syndicaux;
 - les secrétaires patronaux.

Art. 7 - CONSENTEMENT DU TRAVAILLEUR

1. Les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail doivent, par signature d'une clause spécifique dans leur contrat de travail ou contenue dans un avenant au dit contrat, accepter que leurs données personnelles (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, conditions contractuelles, raison sociale, etc.) soient traitées par les personnes, entreprises et institutions agréées, ainsi que leurs auxiliaires et ceci aux seules fins d'établissement et du suivi d'un dossier et de la carte professionnelle.
2. Les travailleurs disposent du droit d'accès au fichier et du droit de rectification, conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles applicables.

Art. 8 - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi.
2. L'employeur doit remplir de manière exacte et complète le formulaire ad hoc pour la demande de carte professionnelle pour chacun des travailleurs actifs dans le secteur d'exploitation (atelier ou chantier). Il joint à ce document une photographie des travailleurs au format passeport, une copie de leur pièce d'identité ou de leur permis de séjour ou d'établissement, du contrat de travail. Il adresse ces documents à la commission professionnelle paritaire.
3. L'employeur doit remettre la carte professionnelle au travailleur dès sa réception. Le fardeau de la preuve de la remise de la carte professionnelle au travailleur incombe à l'employeur.
4. L'employeur doit mentionner dans le contrat de travail ou dans tout autre document écrit remis au travailleur les droits et obligations du travailleur relevant de la présente convention collective de travail et de la présente annexe.
5. L'employeur doit signaler sans délai au secrétariat de la commission professionnelle paritaire tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle.
6. En cas de perte ou de vol, l'employeur doit avertir immédiatement le secrétariat de la commission professionnelle paritaire.
7. L'employeur doit retourner les cartes professionnelles périmées ou détériorées au secrétariat de la commission professionnelle paritaire. En cas d'usure anormale, due à une utilisation non conforme, ou de détérioration volontaire ou par négligence grave de la carte professionnelle, les frais d'établissement d'une nouvelle carte pourront être mis à la charge de l'auteur du dommage.
8. L'employeur doit retourner la carte professionnelle au secrétariat de la commission professionnelle paritaire à la fin des rapports de travail avec les documents usuels attestant du départ du travailleur.

Art. 9 - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

1. Le travailleur est tenu de respecter les conditions d'utilisation de la carte professionnelle, en particulier, de ne pas la transmettre à des tiers, et de la préserver des dommages.
2. Le travailleur doit annoncer tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle à l'employeur qui fait les démarches en vue de la rectification auprès du secrétariat de la commission paritaire.
3. Sur les chantiers, le travailleur doit remettre, en tout temps, sa carte professionnelle à toute personne dûment autorisée au sens de la présente annexe qui en fait la demande.
4. Le travailleur doit restituer la carte professionnelle à l'employeur le dernier jour de travail effectif.

Art. 10 - PEINE CONVENTIONNELLE

1. Les violations des règles applicables à la carte professionnelle peuvent faire l'objet d'une peine conventionnelle pouvant aller de l'avertissement à une clause pénale. Cette peine peut s'accompagner de l'exclusion pour une durée limitée du droit de solliciter l'établissement d'une carte professionnelle et des autres mesures prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe.
2. Peut notamment faire l'objet d'une sanction:
 - celui qui crée, utilise ou transmet une fausse carte professionnelle;
 - le travailleur qui remet à un tiers une carte professionnelle, à titre gratuit ou contre rémunération;

- *l'employeur qui remet à un travailleur une carte professionnelle destinée à un tiers;*
 - *celui qui utilise la carte professionnelle d'un tiers;*
 - *celui qui modifie, falsifie ou rend inutilisable, de manière consciente ou par négligence grave une carte professionnelle;*
 - *l'employeur qui fait œuvrer des travailleurs dépourvus de carte professionnelle;*
 - *l'employeur qui, dans le dessein d'obtenir une carte professionnelle ou de faire lever le blocage d'une telle carte, fournit des fausses déclarations ou de faux documents.*
3. *En cas de soupçon avéré de la commission professionnelle paritaire d'une infraction pénale, celle-ci se réserve le droit de dénoncer le cas à l'autorité compétente.*

Art. 11 - EXCLUSION

Les directives et protocoles techniques sont établis par l'entité délégataire. Elles ne font pas partie de la présente convention collective de travail ni de la présente annexe.

Art. 12 - DIFFÉRENDS

Les différends pouvant surgir de l'application des articles 8 al. 5, 9.2 al. 4 et 25 de la présente convention ou de la présente annexe et des décisions prises en vertu des dispositions précitées sont soumis au tribunal arbitral local.

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018

Lausanne, le 1^{er} janvier 2018