Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les tuilerie-briqueteries suisses

du 3 septembre 2013

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail[1],

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour les tuilerie-briqueteries suisses, conclue en décembre 2012, est étendu.

Art. 2

1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception du Tessin et le territoire de langue italienne du canton des Grisons.

2 Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de tuilerie (surtout tuiles et briques).

Sont exceptés:

a. Les travailleurs ayant une fonction dirigeante;

b. Le personnel technique et commercial d'entreprise;

c. Les apprentis au sens de la loi fédéral sur la formation professionnelle.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 20). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

1 RS **221.215.311**

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2013 et a effet jusqu'au 30 juin 2014.

3 septembre 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Annexe

Convention collective de travail pour les tuilerie-briqueteries suisses

conclue en décembre 2012
entre
l'Association suisse de l'industrie de la terre cuite (ASITEC),
d'une part

et
le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Durée du travail

1. La durée normale du travail est de 42,0 heures par semaine.

La durée hebdomadaire du travail peut être fixée de manière flexible, entreprise par entreprise, en dérogation à la durée normale du travail, de la manière suivante:

Moyenne hebdomadaire	Minimum/maximum hebdomadaires	Moyenne mensuelle	Total des heures dues annuellement
42 heures	35–45 heures	182,5 heures	2190 heures

(Calcul: heures hebdomadaires × 52,18 = heures dues annuellement : 12 mois = heures dues par mois)

2. Les heures de travail doivent en principe être réparties de sorte que le travailleur bénéficie de la semaine de cinq jours. Tout travailleur a droit à deux jours de congé consécutifs et réguliers.

   Toute solution dérogeant à ce principe doit être négociée avec la commission d'entreprise. En cas d'absence d'une commission d'entreprise, les heures de travail seront fixées après discussion avec les collaborateurs; ces derniers peuvent avoir recours aux syndicats locaux.

3. Le travailleur a droit à un salaire mensuel fixe. La moyenne mensuelle, soit en l'espèce 182,5 heures, est déterminante pour le calcul:
   - du salaire mensuel fixe;
   - des vacances et jours fériés;
   - du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident;
   - du versement du salaire en cas de service militaire ou civil;

- du versement du salaire en cas d'absences au sens de l'art. 7;
- du versement du salaire en cas de chômage partiel;
- de l'indemnisation des heures supplémentaires et des heures effectuées en trop ou trop peu.

4. L'entreprise est tenue, au cas où elle décide de flexibiliser la durée du travail, d'instaurer un contrôle du temps de travail de chaque travailleur en tenant chacun au courant de son total mensuel. …

5. Jusqu'au 30 juin, l'entreprise peut convenir avec le travailleur de reporter les heures en plus ou en moins, mais au maximum 42 heures, sur l'année en cours. Les heures en plus au-delà de 42 heures doivent être compensées avec un supplément de 25 %. Les heures en moins au-delà de 42 heures sont, en absence de faute du travailleur, à la charge de l'entreprise. Les départs ou les arrivées en cours de l'année sont calculés sur la base de la durée normale du travail de 42.0 heures prévue à l'art. 2.1 du présent contrat.

6. L'horaire de travail convenu à l'art. 2.2. doit être communiqué en temps opportun et par écrit (affichage). …

7. Le travailleur est tenu de respecter scrupuleusement la durée du travail. En cas d'absence non excusée et sans l'accord de l'entreprise, il perd tout droit au salaire pour la période correspondante. L'entreprise doit annoncer la créance ainsi due au travailleur et la déduire de son prochain salaire.

8. Le tableau d'équipes approuvé par les pouvoirs publics s'applique aux cuiseurs et ouvriers travaillant en équipe.

9. …

Art. 3 Heures supplémentaires

1. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires (sans tenir compte d'un éventuel temps de compensation anticipé) …

   Si une entreprise ne recourt pas à la flexibilisation de la durée du travail, celle-ci reste de 42,0 heures par semaine selon l'art. 2.1. En conséquence, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées en plus de l'horaire hebdomadaire normal, soit au-delà de 42,0 heures.

2. Il faut éviter dans la mesure du possible les heures supplémentaires. …

3. D'entente avec le travailleur, l'entreprise peut, dans un délai de 12 semaines, compenser les heures supplémentaires par un congé de même durée.

4. Pour les heures supplémentaires effectuées, même si elles sont compensées par des congés, l'employeur doit payer un supplément de 25 %; pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié, ce supplément est de 50 % sur le salaire normal.

   A la demande du travailleur le supplément peut être compensé en temps ou en argent.

Les travailleurs obligés de travailler pendant les jours fériés indemnisés toucheront pour ces jours le salaire horaire normal et le supplément. Ces jours fériés seront remplacés par des jours de congé et indemnisés comme jours fériés. Le rattrapage d'heures de travail ou les heures anticipées ne tombent pas sous le coup des dispositions concernant les heures supplémentaires. (de l'appendice ad art. 3)

5. Font exception les dispositions concernant les indemnités pour le travail en équipe.

Art. 4 Salaire

A. Salaire minimum mensuel ...

Le salaire minimum … est le suivant:

- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail jusqu'à l'âge de 19 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles 3775 francs par mois (= 20.70 fr. à l'heure);
- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail, de 19 à 22 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles 3975 francs par mois (= 21.80 fr. à l'heure);
- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail à partir de 23 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles 4175 francs par mois (= 22.90 fr. à l'heure).

B. Augmentation de salaire

…

C. Indemnité de fin d'année (13e mois de salaire)

Les travailleurs à temps partiel payés à l'heure ont droit à la fin de l'année civil à une indemnité de 8 ⅓ % calculée sur le total du salaire perçu pendant l'année civile (à l'exception des allocations et des heures supplémentaires payées).

Les travailleurs payés au mois ont droit à une indemnité à la fin de l'année civile; celle-ci correspondra à un salaire mensuel entier, à la condition qu'ils aient travaillé pendant toute l'année. Si tel n'est pas le cas, l'indemnité pour l'année civile en question sera réduite au prorata du temps travaillé.

Les travailleurs entrant en fonction après le 1er septembre ont également droit à l'indemnité de fin d'année au prorata du temps de service. Toutefois, s'ils quittent leur emploi dans le courant de l'année suivante, avant l'expiration du délai de carence de 4 mois, ils doivent restituer l'indemnité de fin d'année ou celle-ci sera retenue sur leur dernier salaire.

Ce délai de 4 mois, ne s'applique pas si le contrat de travail est conclu pour un temps déterminé inférieur à 4 mois ou si le contrat de travail est résilié par l'employeur pour des faits, qui ne sont pas causés par le travailleur (insuffisance de rendement p.ex.).

L'employeur a le droit de déduire du 13e salaire les gratifications ou autres prestations supplémentaires versées jusqu'à présent à la fin de l'année.

Les travailleurs dont le contrat de travail n'a pas duré plus que la période d'essai et ceux qui ne respectent pas les dispositions conventionnelles concernant l'entrée en fonction et le départ (art. 11) ou qui sont licenciés pour de justes motifs (art. 337 CO) n'ont pas droit à l'indemnité précitée.

D. Suppléments au salaire minimum

Le salaire minimum indiqué au lit. A est majoré des suppléments suivants:

Francs 400 par mois (= 2.20 fr. à l'heure) pour les ouvriers qualifiés ayant passé leur examen de fin d'apprentissage et travaillant dans leur profession …

E. Allocations pour travail en équipes

1. Pour les travailleurs occupés dans des exploitations à deux équipes, le salaire minimum mentionné sous let. A est majoré de 250.– francs par mois (= 1.35 fr.à l'heure).

2. Pour les ouvriers travaillant en équipes continues, le salaire minimum mentionné sous let. A est majoré de 1.75 francs à l'heure pour les équipes pendant les jours ouvrables, et de 5.80 francs à l'heure pour les équipes du dimanche et des jours fériés (00–24 heures).

3. Les gains supplémentaires et les allocations de n'importe quelle nature versés jusqu'ici par les entreprises pour le travail en équipes doivent être imputés sur ces suppléments.

   Le payement d'une allocation pour travail en équipes doit figurer visiblement sur le décompte du salaire (de l'appendice ad art. 4 D).

F. Travail à la tâche

1. Lorsqu'il s'agit de travail à la tâche, les salaires doivent être fixés de manière que, dans des conditions normales, les ouvriers puissent obtenir sur le salaire minimum mentionné sous lit. A un surplus correspondant au supplément de travail accompli, ce surplus devant être de 20 % en moyenne.

2. Si, pendant un certain nombre de périodes de paie consécutives, le salaire à la tâche n'atteint pas la moyenne prévue, les conditions de travail doivent être soumises à un nouvel examen et les salaires à la tâche éventuellement révisés.

3. Le salaire minimum prévu par le présent contrat est payable même si le salaire à la tâche lui est inférieur.

4. Les arrangements portant sur des travaux à la tâche, ainsi que les modifications y relatives devenues nécessaires, doivent intervenir entre l'employeur et les travailleurs concernés; ces arrangements sont faits par écrit et signés par les deux parties. Le contrôle du travail accompli doit se faire en commun. Le système des travaux à la tâche doit être établi de manière que le travailleur, resp. le groupe de travailleurs, soit en mesure de faire lui-même le calcul du salaire ou du supplément à verser, ou tout au moins de le contrôler.

Art. 5 Vacances

Tous les travailleurs ont droit à des vacances payées, soit:

– jusqu'à la date du 20ème anniversaire	5 semaines
– dès la première année de service jusqu'à la date du 49e anniversaire incluse	4 ½ semaines
– dès l'âge de 49 ans révolus	5 semaines

…

Des changements relatifs au droit aux vacances prennent effet à partir du 1er janvier de l'année qui suit celle où l'évènement qui détermine le changement a eu lieu. … Lorsqu'un travailleur résilie son contrat de travail ou est licencié pour de justes motifs selon l'art. 337 CO après avoir pris ses vacances pour l'année en cours, l'indemnité de vacances reçue en trop lui sera déduite au moment du départ.

…

Pour le calcul de l'indemnité de vacances des travailleurs à temps partiel payés à l'heure, le salaire des trois dernières périodes de paie précédant les vacances est déterminant.

Art. 6 Jours fériés

Tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent en équipes ou à temps partiel, ont droit au maximum à huit jours de congés payés (calcul par analogie à celui prévu pour les vacances à l'art. 5 dernier alinéa).

Les travailleurs travaillant en équipes ont également droit à l'indemnisation des jours fériés.

…

Art. 7 Absences payées

– Mariage de l'intéressé/e	1 jour
– naissance d'un propre enfant (hommes)	3 jours
– décès du compagnon/compagne, des parents et propres enfants	3 jours
– Mariage et décès de frères et sœurs ou beaux-parents	1 jour
– fondation déménagement du ménage propre	1 jour
– inspections militaires, y compris la protection civile (selon la convocation officielle)	jusqu'à 3 jours

En cas d'autres absences inévitables de courte durée (telles que prestations au service de la communauté, accomplissement de devoirs légaux, etc.) pour autant qu'elles soient annoncées à l'avance et justifiées: le temps nécessaire.

… Si un travailleur accepte une fonction publique qui l'occupera pendant les heures de travail, il doit en informer l'employeur.

Art. 8 Indemnités pour service militaire

Pour les jours de travail perdus pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire ou d'autre service équivalent (protection civile, service civile) le travailleur a droit aux indemnités suivantes, calculées sur la base du salaire:

	Célibataires sans obligation d'entretien	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
– Ecole de recrues, volontaire service long en formation de base	50 %	100 %
– Ecoles de cadres, volontaires service long dès service pour l'obtention d'un grade supérieur	50 %	80 %
– autres prestations de service militaire jusqu'à concurrence de 4 semaines par année civile	80 %	100 %
– Autres prestations de service militaire de plus de 4 et jusqu'à 21 semaines par année civile	50 %	80 %

Un droit à cette indemnité est acquis lorsque les rapports de travail ont duré au moins trois mois avant et après la prestation de service et si le travailleur ne résilie pas son contrat de travail au moment de la reprise du travail. … Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur doit payer le salaire selon les art. 324*a* et 324*b* CO.

Le calcul du salaire pour les travailleurs à temps partiel payés à l'heure se fait selon les dispositions de l'art. 5 concernant l'indemnité de vacances.

Les indemnités versées par la caisse APG vont à l'employeur, pour autant qu'elles ne dépassent pas les indemnités précitées.

…

Art. 9 Assurance indemnité journalière maladie

Tout employeur est tenu de conclure pour l'ensemble de ses travailleurs avec une caisse maladie ou un assureur reconnu par la Confédération, une assurance indemnité journalière pour perte de salaire en cas de maladie couvrant au moins 80 % du salaire, à verser pendant 730 jours.

Les travailleurs participent pour 40 % au paiement de la prime de cette assurance indemnité journalière.

L'employeur informe les travailleurs de l'assurance conclue et du montant de la prime à payer.

…

Lorsque l'entreprise possède sa propre caisse maladie reconnue, l'employeur peut remplacer le versement des quotes-parts de primes par l'octroi de subsides à cette caisse; toutefois, ces contributions financières doivent être au moins équivalentes à

la somme des prestations pour quotes-parts de primes versées en faveur de la totalité des ouvriers de l'entreprise selon les taux indiqués ci-dessus.

L'assurance collective conclue par l'entreprise et comprenant le versement d'une indemnité journalière, doit s'étendre à tous les ouvriers pouvant être assurés, pour autant que ceux-ci ne le soient pas déjà.

…

Art. 11 Engagement et licenciement

Le premier mois après l'entrée en service est considéré comme temps d'essai. Pendant ce temps, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'une semaine en observant un délai de congé de 7 jours.

A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre:

- pendant la première année de service pour la fin du mois suivant celui où le contrat a été résilié,
- pendant la deuxième et jusqu'à la neuvième année de service pour la fin d'un mois en observant un délai de deux mois,
- à partir de la dixième année pour la fin d'un mois en observant un délai de trois mois.

L'avis de résiliation doit être en possession du destinataire avant le début du délai de résiliation. …

A la fin des rapports de travail d'un travailleur âgé de 50 ans au moins après 20 ans de service ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité de départ équivalant à 2 à 8 salaires mensuels ou sous forme de prestations d'assurances sociales, conformément aux dispositions de l'art. 339*b* à *d* CO.

Sous réserve des exceptions prévues par la loi, le tableau annexé à la présente convention est applicable pour la fixation du montant de l'indemnité de départ.

Art. 12 Diligence et fidélité à observer

Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin et dans toutes les règles de l'art le travail qui lui est confié. …

Art. 16 Communauté contractuelle

Les associations contractantes ont un droit commun, au sens de l'art. 357*b* du CO, d'exiger l'observation de la convention collective de travail de la part des employeurs et des travailleurs et travailleuses liés par elle. …

Art. 17 Protection de la santé

1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour réaliser les dispositions légales relatives à la protection de la santé afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.

Les travailleurs et travailleuses collaborent avec l'employeur pour appliquer les mesures à prendre. Ils suivent les instructions et utilisent de manière adéquate les dispositifs pour la santé et la sécurité.

2. La Commission professionnelle paritaire s'occupe des problèmes de protection de la santé et sécurité contre les accidents.

3. …

Art. 18 Commission professionnelle paritaire

1. Une Commission professionnelle paritaire est instituée …

2. La Commission professionnelle paritaire assume plus particulièrement les tâches suivantes:
   a) Intermédiaire en cas de divergences d'opinion entre employeurs et travailleurs;
   b) Organisation de contrôles sur le respect de la Convention collective de travail;
   c) Fixation et encaissement des amendes conventionnelles, des frais de procédure et de contrôle;
   d) Encaissement et administration de la contribution aux frais d'application.

…

Art. 19 Peines conventionnelles

1. L'entreprise et les travailleurs/travailleuses liés par une convention collective de travail (CCT), lorsqu'ils n'en respectent pas les clauses, peuvent se voir infliger une pénalisation contractuelle. Cette peine est avant tout destinée à prévenir des violations futures de la CCT par les parties en présence.

   L'importance de la pénalisation est déterminée d'après les critères suivants:
   a) Importance des prestations financières injustement retenues par les entreprises au détriment des travailleurs/travailleuses ainsi que non-respect des salaires CCT minimum;
   b) Préjudices extra financiers concernant les autres conditions CCT;
   c) Gravité du préjudice subi, à une ou plusieurs reprises, dans la violation des diverses conditions CCT;
   d) Récidive dans la violation des conditions CCT;
   e) Importance de l'entreprise concernée;
   f) Circonstances ayant entouré les retards suite au non-respect partiel ou total des obligations contractuelles, que la faute en incombe à l'entreprise ou aux travailleurs/travailleuses;
   g) Circonstances qui ont pu conduire des travailleurs/travailleuses, de leur propre chef, à faire valoir des prestations individuelles vis-à-vis d'une entreprise fautive et le temps de mise en œuvre desdites prétentions.

2. La Commission professionnelle paritaire peut imposer aux entreprises ou aux travailleurs/travailleuses pour lesquels les contrôles ont prouvé le non-respect des obligations CCT – par le biais des pénalisations contractuelles – l'indemnisation des frais de contrôle et de procédure, tant pour les actions entreprises par le mandant que par la commission paritaire.

3. La Commission professionnelle paritaire doit utiliser le montant de la pénalisation contractuelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure pour couvrir les frais d'exécution contractuelle.

Art. 20 Contribution aux frais d'application

1. Une contribution aux frais d'application est prélevée auprès de tous les employeurs, travailleurs et travailleuses afin de couvrir les frais d'application de la convention collective de travail ainsi que pour l'encouragement au perfectionnement professionnel, de la santé et de la sécurité au travail. Un éventuel excédent doit être utilisé à des buts sociaux.

2. La contribution des employeurs se monte à 100 francs par année, plus 10 francs par travailleur ou travailleuse soumis à la convention collective de travail.

   Dans le cadre de la perception des contributions, chaque employeur est tenu d'adresser à la Commission professionnelle paritaire une liste de tous les travailleurs et travailleuses soumis à la Convention collective de travail pendant l'année écoulée, avec mention du nom, de la fonction, du domicile, de la durée d'engagement et du total des contributions retenues.

   La contribution due par l'employeur, calculée sur la base de la liste prévue à l'art. 20.2, doit être versée à la Commission professionnelle paritaire dans les 30 jours qui suivent l'établissement du décompte.

3. La contribution des travailleurs et travailleuses se monte à 15.– francs par mois et est déduite mensuellement du salaire. Elle doit être périodiquement versée à la Commission professionnelle paritaire. La Commission professionnelle paritaire fixe les périodes de versements.

Art. 21 Commission d'entreprise

Les travailleurs d'une tuilerie-briqueterie ont le droit, par le moyen d'un vote auquel tous les travailleurs de l'entreprise en question sont admis et convoqués avec les mêmes droits et obligations, de désigner une commission de trois membres au moins, tenant compte des différents groupes de travail. La Direction d'entreprise renseigne cette commission sur toutes les questions qui touchent aux conditions de travail. La commission d'entreprise a le droit de coopérer à toutes les questions en rapport avec les conditions de travail. En particulier peuvent être discutées les questions touchant à la prévention des accidents ainsi qu'à la protection de la santé.

…

Art. 22 Publication

La convention collective de travail ainsi que le règlement d'entreprise doivent être affichés dans les entreprises à un endroit bien visible.

Art. 24 Procédure en cas de divergences

En cas de divergences d'opinions résultant de l'interprétation et de l'application du présent contrat, ou portant sur les rapports de travail en général, la procédure suivante devra être suivie pour concilier … ces divergences:

a) Les divergences de ce genre devront être discutées et réglées si possible en premier lieu dans l'entreprise même, c'est-à-dire entre l'employeur et la commission d'entreprise resp. les travailleurs.

b) Si le différend ne peut pas être résolu au sein de l'entreprise ou concerne des divergences d'opinion qui dépassent le cadre de l'entreprise ou l'interprétation d'une disposition contractuelle, l'affaire doit être soumise pour conciliation à la Commission professionnelle paritaire.

…

Appendice à l'art. 11

Le calcul de l'indemnité de sortie au sens de l'art. 11 al. 5, ressort du tableau ci-après servant de directive.

L'indemnité de départ est exprimée en salaires mensuels.

année de service	âge															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
38		6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
39			7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
40				7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	