

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse des produits en béton

du 10 juillet 2003

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour l'industrie suisse de produits en béton, conclue le 15 juillet 2002, est étendu.

Art. 2

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses étendues de la CCT reproduite en annexe s'appliquent aux entreprises de l'industrie des produits en béton et d'éléments préfabriqués en béton, liés avec du ciment ou avec des matières synthétiques, ainsi qu'à leurs travailleurs, indépendamment du genre de rémunération.

Les clauses ne s'appliquent pas:

- a. aux travailleurs qui exercent des fonctions dirigeantes;
- b. au personnel commercial;
- c. au personnel technique.

³ Pour les apprentis constructeurs d'éléments préfabriqués, les dispositions suivantes de la CCT s'appliquent: articles 4, B (13^e salaire), 5 (vacances) et 15 (contributions professionnelles).

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. 15). 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

¹ RS 221.215.311

d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} août 2003 et a effet jusqu'au 31 décembre 2005.

10 juillet 2003

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Pascal Couchepin

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

Convention collective de travail pour l'industrie suisse des produits en béton

conclue le 15 juillet 2002

entre

le SwissBeton et l'Union des fabricants de produits en béton de Suisse Romande,
d'une part

et

le Syndicat Industrie et Bâtiment et le Syndicat SYNA,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Durée du travail

¹ La durée normale de travail s'élève à 42 heures par semaine. Le plan de travail en équipes approuvé par les pouvoirs publics s'applique au personnel travaillant en équipes.

² La répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine est fixée par l'employeur après consultation de la commission d'entreprise ou des travailleurs/ses. La direction de l'entreprise est autorisée à répartir la durée de travail sur toute l'année, à condition de ne pas dépasser 42 heures par semaine en moyenne.

(...)

⁴ Si le travail est interrompu pour une période relativement courte suite à une panne ou pour un autre motif, ou si des jours de congé sont alloués au/à la travailleur/se à sa demande, l'employeur peut, conformément à la loi sur le travail, ordonner la compensation des heures de travail perdues en dérogation à la durée maximum de travail hebdomadaire, mais dans les limites d'une période de 12 semaines.

(...)

⁶ En général, le samedi est libre.

⁷ Les jours de congé ne peuvent être utilisés dans un but lucratif qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 3 Heures de travail supplémentaires

(...)

³ En accord avec le/la travailleur/se, l'employeur peut compenser au cours d'une période de 8 semaines les heures de travail supplémentaires par du temps libre d'une durée au moins égale. Si les heures de travail supplémentaires sont compensées par du temps libre, le supplément peut, au choix de l'employeur, être acquitté en espèces

ou en temps libre. Faute de compensation par du temps libre, l'employeur s'acquittera d'un supplément de salaire de 25 %, qui passe à 50 % pour le travail du dimanche et des jours fériés.

⁴ Font exception les dispositions réglant l'indemnisation du travail en équipes.

⁵ Le/a travailleur/se qui doit travailler pendant un jour férié payé a droit à son salaire plus le supplément convenu. Ce jour férié doit être compensé un autre jour par du temps libre ou indemnisé comme tel.

Art. 4 Salaire

¹ Les travailleurs/ses soumis/es à la convention collective reçoivent un salaire mensuel calculé sur la base de 182,5 heures par mois.

(...)

A. Salaires minimums

Les salaires minimums convenus s'élèvent:

Pour les travailleurs/ses de plus de 19 ans et ayant une pleine capacité de travail:

- Travailleurs/ses non qualifié(e)s Fr. 3800.–*
- Travailleurs/ses semi-qualifié(e)s Fr. 3900.–
- Travailleurs/ses qualifié(e)s Fr. 4200.–

* Lors d'un nouvel engagement, le salaire de la première année de service peut être inférieur de Fr. 200.–.

(...)

B. 13^e salaire

¹ Les travailleurs/ses ont droit à la fin de l'année civile à un 13^e salaire correspondant à 8,33 % du salaire touché durant l'année considérée (sans les allocations ni les gains pour les heures de travail supplémentaires). Ce 13^e salaire doit faire partie du salaire couvert par l'assurance indemnités journalières.

² L'employeur a le droit d'imputer sur le 13^e salaire les gratifications ou autres rétributions supplémentaires allouées en fin d'année.

³ Les apprentis ont également droit à un 13^e salaire.

C. Travail en équipes

Le supplément sera de Fr. 1.20 par heure pour le travail en deux équipes.

(...)

Art. 5 Vacances

¹ Droit:

	2003	2004	
à partir de la 1 ^{ère} année de service	24,0	25,0	jours
après 15 ans de service dans l'entreprise	26,5	27,5	jours
à partir de 50 ans révolus	29,0	30,0	jours
jusqu'à 20 ans révolus (s'applique également aux apprentis)	29,0	30,0	jours

² Le droit aux vacances se calcule par année civile et pro rata temporis.

³ Si l'absence pour cause de maladie ou d'accident sans faute du/de la travailleur/se, ou l'absence pour l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une charge publique, ne dure pas plus d'un mois, les vacances ne sont pas réduites. Le service militaire suisse d'une durée d'un mois au maximum n'est pas retenu dans les motifs de réduction. Si un/e travailleur/se résilie son contrat de travail ou est licencié/e pour de justes motifs selon l'art. 337 CO, après avoir pris ses vacances pour l'année courante, il/elle se voit déduire, au moment de son départ, l'indemnité de vacances touchée en trop.

(...)

Art. 6 Jours fériés

Tous/tes les travailleurs/ses, y compris ceux/celles qui travaillent en équipes, ont droit à 9 jours fériés légaux ou locaux usuels (...), pour autant que ceux-ci tombent sur un jour de travail.

Art. 7 Indemnités pour absences

¹ Les absences sont payées aux travailleurs/ses (sans déduction sur le salaire mensuel) (...) pour les cas suivants:

- en cas de décès du conjoint (ou de la personne avec laquelle il/elle vit maritalement depuis une certaine durée), du père ou de la mère, ou d'un propre enfant: 3 jours
- à la naissance de son propre enfant, à son mariage, en cas de décès d'un frère ou d'une soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère: 1 jour
- en cas d'inspection militaire de l'équipement ou de l'armement, y compris la protection civile: 1/2 jour
- en cas de changement de domicile: 1 jour

² Si la participation à l'inspection militaire nécessite plus de 1/2 jour, l'absence nécessaire sera bonifiée jusqu'à un jour au maximum.

³ Pour toute autre courte absence indispensable (pour l'exercice d'une fonction publique, l'accomplissement d'une obligation légale), l'absence nécessaire sera bonifiée pour autant qu'elle ait été annoncée au préalable et justifiée.

(...)

Art. 8 Indemnités pour service militaire

¹ Le/a travailleur/se a droit aux indemnités suivantes, calculées sur le salaire, pour les jours de travail manqués pendant le service militaire suisse obligatoire ou un service équivalent (protection civile):

école de recrues	100 %
autre service militaire jusqu'à 4 semaines / année	100 %
service militaire entre 5 et 21 semaines / année	80 %

² Cette indemnité n'est due que si le contrat de travail dure plus de six mois avant et après le service et si le/a travailleur/se ne le résilie pas lors de la reprise du travail. S'il/Si elle résilie son contrat dans ce délai, il/elle n'a droit qu'aux prestations selon le droit des obligations.

Art. 10 Indemnité journalière en cas de maladie

¹ L'employeur assure ses travailleurs/ses soumis/e à la présente convention pour l'indemnité journalière en cas de maladie. Les conditions d'assurance doivent être conformes à la LAMal, en particulier aux art. 72 et 74 LAMal et le droit au passage dans l'assurance individuelle doit être entièrement garanti. (...)

Les conditions d'assurance doivent prévoir une indemnité journalière depuis le 1^{er} jour d'au moins 80 % du salaire (y compris la quote-part du 13^e salaire).

² L'employeur verse (...) une quote-part de 70 % sur la prime d'assurance indemnité journalière.

(...)

Art. 11 Engagement et licenciement

¹ Les deux premiers mois qui suivent l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai. Pendant cette période, les deux parties peuvent résilier en tout temps le contrat compte tenu d'un délai de sept jours.

² A l'expiration du temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat pour la fin d'un mois compte tenu des délais de résiliation suivants:

- pendant la première année de service 1 mois
- de la deuxième à la cinquième année de service 2 mois
- à partir de la sixième année de service 3 mois

³ La résiliation doit être en possession du destinataire avant le début du délai de résiliation.

(...)

Art. 14 Communauté contractuelle

Les associations qui ont conclu la convention au sens de l'art. 357b CO ont un droit commun à faire respecter la convention collective de travail par les employeurs et les travailleurs qui y sont liés. (...)

Art. 15 Contribution professionnelle

¹ Pour couvrir les frais découlant de l'application de la présente convention ainsi que pour l'accomplissement d'autres tâches du PariFonds telles que

- le paiement des finances de cours pour la formation continue et le perfectionnement (techniques, langues, connaissances de PC)
- le paiement des cours d'introduction pour les apprentis/ies constructeurs/trices d'éléments préfabriqués
- le paiement de la perte de salaire en cas de suivi de cours approuvés
- la subvention de moyens d'aide non prévus par la loi visant à augmenter la sécurité du travail et à protéger la santé
- les contributions aux subventions en cas de situations sociales particulièrement pénibles subies par des travailleurs/euses

une contribution est perçue auprès de tous les travailleurs/euses et apprentis/ies soumis à la présente convention ainsi qu'auprès des employeurs.

La contribution de l'employeur s'élève à Fr. 3.– par collaborateur/trice soumis à la convention et par mois.

La contribution de chaque travailleur/euse soumis/e à la convention s'élève à Fr. 12.– par mois.

Les apprentis/ies constructeurs/trices d'éléments préfabriqués versent une contribution de Fr. 5.– par mois.

² En vue de la perception de la contribution, chaque employeur de la Commission paritaire est tenu de présenter à la fin de l'année civile une liste de tous/toutes les travailleurs/ses soumis/es à la convention collective de travail durant l'année écoulée avec le nom, la fonction, le domicile, la durée d'emploi et le total des contributions perçues.

³ L'encaissement ainsi que le versement des subventions est traité par l'Association Parifonds de l'industrie suisse des produits en béton. (...)

Art. 17 Droit d'association

(...) Un/e travailleur/se ne doit subir aucun préjudice ni de son employeur ni des autres travailleurs/es, du fait de son appartenance ou non à une organisation de travailleurs/ses.

Art. 18 Commission d'entreprise

¹ Les travailleurs/ses ont le droit, dans chaque entreprise, de nommer une commission d'entreprise de trois membres au moins. Tous/tes les travailleurs/ses de l'entreprise sont invité(e)s et autorisé(e)s à participer à cette élection, avec les mêmes droits et les mêmes obligations. La commission doit représenter les différents groupes de travailleurs/ses actifs dans l'entreprise.

² La direction de l'entreprise informera la commission d'entreprise de toutes les questions concernant les rapports de travail et apportera son concours en vue de résoudre ces questions (...).

³ Tout différend qui ne peut être aplani directement entre l'employeur/se et la commission d'entreprise ou le personnel doit être porté devant la Commission professionnelle paritaire (art. 20).

Art. 19 Publication

La présente convention collective de travail (...) doit être affichée dans les entreprises à un endroit bien visible.

Art. 20 Commission professionnelle paritaire

¹ En vue de l'exécution commune de la présente CCT au sens de l'art. 357b CO, il existe une Commission professionnelle paritaire (...).

² La Commission professionnelle paritaire est en particulier chargée des tâches suivantes:

- a. servir d'intermédiaire en cas de différends entre employeurs et travailleurs/euses ou commissions d'entreprise;

(...)

- c. obtenir le droit de faire constater une violation du contrat (dispositions légales ou obligations globales détaillées dans la CCT);

- d. effectuer des contrôles du respect de la convention collective de travail;

- e. exiger et encaisser les peines conventionnelles, les frais de procédure et de contrôle.

(...)

Art. 21 Peines conventionnelles

¹ Les employeurs et les travailleurs/euses qui violent les obligations découlant de la convention collective de travail peuvent se voir infliger par la Commission professionnelle paritaire une peine conventionnelle allant jusqu'à Fr. 50 000. La peine conventionnelle doit premièrement être calculée de manière à ce que l'employeur ou le/la travailleur/euse fautif/ve soit découragé de toute violation ultérieure de la convention collective de travail.

Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:

- a. montant des prestations en argent retenues par l'employeur à l'égard de ses travailleurs/euses ou des salaires minimums non respectés;
- b. violation des dispositions de la convention collective non relatives à la valeur de l'argent, en particulier les dispositions concernant le temps de travail et le travail au noir selon les dispositions légales et contractuelles;
- c. violation unique ou répétée ainsi que violation grave des dispositions de la convention collective de travail;
- d. récidive de violation de la convention collective de travail;
- e. nombre des violations;
- f. complications lorsque des travailleurs/euses fautifs/ves ont été mis en demeure d'accomplir leurs obligations totalement ou partiellement;
- g. complications lorsque des travailleurs/euses font valoir leurs droits individuels contre un employeur fautif;
- h. en cas de retenue de droits ayant une valeur en argent, la peine conventionnelle peut aller jusqu'au montant de la prestation due.

² La Commission professionnelle paritaire peut mettre à charge des employeurs ou des travailleurs/euses pour lesquels les contrôles ont prouvé qu'ils violaient des obligations de la convention collective de travail, outre la peine conventionnelle, les frais de contrôle et de procédure occasionnés et prouvés (pour les dépenses de la personne chargée de la faire ainsi que de la Commission professionnelle paritaire).

³ La Commission professionnelle paritaire doit utiliser la peine conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure pour couvrir les frais de l'exécution de la convention.