

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit

du 13 décembre 2012

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 du marbre et du granit, conclue le 1^{er} janvier 2012, est étendu.

Art. 2

¹ La décision d'extension s'applique aux cantons de Zurich, Berne, Jura, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Appenzell Rh. Ext., Appenzell Rh. Int., St-Gall, Grisons (sauf les régions italophones), Argovie, Thurgovie et aux districts de Conches, Viège, Brigue, Rarogne et Loèche du canton du Valais, ainsi qu'aux districts de la Singine et du Lac du canton de Fribourg.

² Les dispositions conventionnelles déclarées de force obligatoire s'appliquent à toutes les entreprises et parties d'entreprise qui travaillent, posent, remplacent et/ou installent des pierres naturelles et/ou du composite de quartz, ainsi qu'à tous les travailleurs à la tâche indépendants posant et remplaçant des pierres de taille dans ces domaines d'activités, pour autant qu'ils ne soient pas totalement couverts par une autre CCT des carreleurs, des fabricants de cuisines, des horticulteurs ou des constructeurs de façades.

Sont exceptées:

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

³ Les dispositions conventionnelles déclarées de force obligatoire s'appliquent, indépendamment du salaire et des conditions d'engagement, à tous les employés (apprentis et contremaîtres compris) occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'al. 2.

¹ RS 221.215.311

Sont exceptés le personnel technique et commercial ainsi que les employés exerçant une fonction dirigeante.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

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. 25). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1^{er} janvier 2012 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 1.

Art. 5

¹ Les arrêtées du Conseil fédéral du 7 août 2002, du 23 mai 2003, du 2 mars 2004, du 1^{er} juin 2005, du 18 juin 2006, du 8 mars 2007, du 12 juin 2008, du 23 juin 2009, du 18 mai 2010 et du 20 juin 2011 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit sont abrogés.

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et a effet jusqu'au 31 décembre 2015.

13 décembre 2012 Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Eveline Widmer-Schlumpf
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

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

conclue le 1^{er} janvier 2012
entre
l'Association suisse de la pierre naturelle (NVS),
d'une part

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

Clauses étendues

Art. 2 Exécution commune

- 2.1 Les associations contractantes conviennent, au sens de l'art. 357b du Code des obligations, que les parties contractantes ont en commun le droit d'exiger l'observation des dispositions conventionnelles de la part des employeurs et des travailleurs. A cet effet, elles mettent en place une Commission paritaire (ci-dessous CP).

Art. 3 Commission paritaire (CP)

- 3.1 Il existe une Commission paritaire (adresse: Commission paritaire du marbre et du granit, Strassburgstrasse 11, case postale 3321, 8021 Zurich).
- 3.4 La Commission paritaire est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente Convention collective de travail. A cette fin, elle effectue des contrôles.
- 3.5 ..., les tâches et les compétences de la Commission paritaire sont fixées dans un règlement spécial, annexé à la CCT.

Art. 4 Application de la Convention, peines conventionnelles

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

Art. 7 Engagement et résiliation

- 7.1 La période d'essai est de quatre semaines. Par accord écrit, la période d'essai peut être prolongée de huit semaines au maximum.

7.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés en observant les délais de congé suivants:

- pendant la période d'essai 7 jours
- lorsque les rapports de travail ont duré 1 mois
- lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an (de la 2^e à la 9^e année de service) 2 mois
- à partir de la 10^e année de service 3 mois

La résiliation des rapports de travail doit se faire pour la fin d'une semaine ou la fin d'un mois.

7.3 Une résiliation des rapports de travail par l'employeur est exclue tant que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.

Art. 8 Durée du travail

8.1 Durée annuelle normale du travail

La durée annuelle normale ... du travail correspond à 2166.3 heures, soit 180.5 heures mensuelles en moyenne, à 41.5 heures par semaine et 8.3 heures par jour.

8.2. Critères impératifs pour la fixation du temps de travail

8.2.1. Durée quotidienne maximum du travail

La durée quotidienne maximum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 9 heures, et la durée hebdomadaire maximum de travail de 45 heures ne peut être dépassée.

8.2.2 Durée quotidienne minimum du travail

La durée quotidienne minimum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 7 1/2 heures, la durée hebdomadaire minimum de travail ne peut toutefois être inférieure à 37 1/2 heures.

8.2.3 Fourchette

La durée quotidienne du travail peut varier entre la durée quotidienne maximum et la durée quotidienne minimum en fonction de la charge de travail, de la luminosité, des conditions météorologiques, de l'heure d'été ou de l'heure d'hiver. La durée du travail ne peut toutefois être supérieure à la durée maximum, ni inférieure à la durée minimum. La fourchette est donc de 1 1/2 heure par jour et de 7 1/2 heures par semaine.

8.3 Heures supplémentaires et suppléments

Les heures supplémentaires et les suppléments y relatifs sont à décompter au plus tard à la fin de l'année civile ou à la fin des rapports de travail, selon l'art. 9.1.

- 8.4 Calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire
La durée quotidienne moyenne du travail de 8,3 heures sert de base pour le calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire (accident, maladie, chômage, vacances, jours fériés, absences conformément à l'art. 21, service militaire et protection civile conformément à l'art. 18).
- 8.5 Comptabilité
L'entreprise doit tenir scrupuleusement la comptabilité des heures de travail. Le travailleur dispose d'un droit de regard sur le contrôle de ses heures de travail effectuées ou à effectuer.
- 8.6 Répartition des heures de travail
Les heures de travail sont fixées dans un calendrier de la durée du travail par l'entreprise après consultation des travailleurs. Le calendrier de la durée du travail est communiqué au personnel, par écrit, en début d'année. Néanmoins, le temps de travail se situe en règle générale entre 07.00 et 18.00 heures, une pause de midi de trois quarts d'heure au minimum devant être observée.
- 8.7 Employés à temps partiel
Les accords internes à l'entreprise conclus dans le cadre de cette réglementation du temps de travail pour les employés à temps partiel demeurent réservés.

Art. 9 Suppléments de salaire

9.1 Suppléments pour heures supplémentaires

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

9.2 Compensation des heures supplémentaires

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

9.3 Travail par équipes

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

Art. 10 Salaires

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

10.2 Catégories professionnelles

10.1.2 Catégories professionnelles

Catégorie W:	Sont considérés comme contremaîtres, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise.
Catégorie V:	Sont considérés comme chefs d'équipe, les travailleurs ayant passé un examen professionnel supérieur et/ou étant capables d'assumer la responsabilité de personnel ainsi que le travail réalisé par leurs subordonnés.
Catégorie A:	Sont considérés comme ouvriers qualifiés, les travailleurs en possession d'un certificat de fin d'apprentissage (sculpteurs sur pierre, tailleurs de pierre, marbriers, ouvriers sur pierre et d'ouvrages de marbrerie), les poseurs de pierres naturelles de taille ainsi que tous les travailleurs exécutant en permanence des travaux professionnels correspondant au profil de la branche.
Catégorie B:	Sont considérés comme ouvriers spécialisés, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise et dont la formation et la qualification professionnelles ne répondent pas aux exigences quantitatives et qualitatives de la catégorie A. Les polisseurs de marbre et de granit, les fraiseurs et les scieurs sont considérés comme des ouvriers spécialisés.
Catégorie C:	Sont considérés comme manœuvres, les travailleurs exécutant des travaux qui n'exigent pas de qualifications.
Catégorie D:	Les apprentis, conformément à la Loi sur la formation professionnelle (LFPr).

10.3 Classification dans les catégories professionnelles

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

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

10.4 Droit au salaire minimum

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

Art. 11 Salaires à la tâche

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

Art. 12 13^e salaire

- 12.1 Les travailleurs ont droit au 13^e salaire. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13^e salaire est calculé sur la base de 2166,3 heures (12 × 180,52) du salaire horaire normal convenu.

Sont à déduire:

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

Formule de calcul:

Total brut annuel des heures de travail = 2166,3 moins les heures manquées = heures effectives × par le salaire horaire normal : par 12 mois.

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

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

- 13.1 Lorsqu'un travailleur exécute un travail à l'extérieur, il ne doit pas être pénalisé financièrement par rapport au travail effectué au domicile de l'entreprise.

- 13.2 Le travailleur a droit au remboursement des frais suivants, en sus des frais de déplacement:
- a. s'il est absent durant toute la journée et peut regagner son domicile chaque soir: Fr. 15.–
 - b. s'il ne peut pas regagner son domicile chaque soir, l'employeur rembourse les frais effectifs (hébergement et repas) à condition que cela soit convenu d'avance
- 13.3 Pour la durée du voyage et de l'attente en dehors de la durée normale du travail, le travailleur est indemnisé par le plein salaire (sans supplément pour les heures de travail supplémentaires) pour autant que la durée du voyage et de l'attente dépassent le temps de déplacement habituel requis pour se rendre du domicile à l'entreprise. La durée du voyage doit être saisie chaque jour individuellement et séparément du temps de travail. Dans le cas contraire, elle est considérée comme du temps de travail normal (avec d'éventuels suppléments pour les heures supplémentaires).
- 13.4 Si le travailleur utilise son véhicule personnel en accord avec l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes:
- voiture 60 centimes par kilomètre
 - moto avec siège arrière 30 centimes par kilomètre
 - motocycle léger 20 centimes par kilomètre

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

Art. 14 Indemnité pour outils

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

Art. 15 Indemnité pour vêtements de travail

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

Art. 17 Versement du salaire en cas de maladie

- 17.1 Le travailleur assurable doit avoir contracté une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Le choix de l'assureur est pris de concert par l'employeur et le travailleur.
- 17.2 L'art. 12.4 est applicable pour le calcul de l'indemnité journalière en cas de maladie.

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

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

- 18.1 Durant l'accomplissement de l'école de recrues, service long inclus: Les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant l'école de recrues. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:
- | | |
|--|------|
| pour les célibataires | 50 % |
| pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien | 80 % |
- 18.2 Durant l'accomplissement du service obligatoire militaire, de protection civile ou civil, les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant les missions militaires, de recrutement, de protection ou de protection civile en temps de paix. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:
- | | |
|---|-------|
| pour les célibataires: | |
| – Les quatre premières semaines par année civile: | 100 % |
| – Dès la 5 ^e semaine: | 50 % |
| pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien: | |
| – Les quatre premières semaines par année civile: | 100 % |
| – Dès la 5 ^e semaine: | 80 % |
- 18.3 Conditions d'indemnisation: Le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service, ou s'ils durent plus de trois mois y compris la période de service militaire, de recrutement, de service de protection ou de service civil. L'art. 324a et 324b CO demeurent réservés.
- 18.4 Calcul de la perte de gain: Le calcul s'effectue sur la base de 8,3 heures par jour.

Art. 21 Indemnité en cas d'absences

21.1 Un congé payé est accordé au travailleur dans les cas suivants:

- | | |
|--|---------|
| a. naissance d'un propre enfant | 1 jour |
| b. décès du propre enfant ou du conjoint | 3 jours |
| c. décès des parents | 2 jours |
| d. décès des frères et sœurs, des beaux-parents ou grands-parents | 1 jour |
| e. propre mariage | 1 jour |
| f. inspection militaire, le temps nécessaire, en règle générale une demi-journée mais au maximum | 1 jour |
| g. déménagement du propre ménage tous les deux ans de service auprès du même employeur | 1 jour |
| h. recrutement | 1 jour |

Art. 22 Indemnisation des jours fériés

22.1 Les jours fériés légaux tombant un jour ouvrable (au maximum 9 jours fériés par année) sont indemnisés en plein au salaire horaire normal. Les heures normales de travail perdues sont déterminantes pour le calcul de l'indemnité.

Dans les localités avec plus de 9 jours fériés légaux, les jours fériés donnant droit à une indemnisation sont fixés par l'entreprise.

22.2 Les travailleurs étrangers à qui l'on accorde un congé prolongé avant ou après les jours fériés (indépendamment du fait qu'il soit payé ou non) ont droit à l'indemnisation des jours fériés s'ils retournent sur le lieu de leur travail comme convenu.

Art. 23 Vacances

23.1 Chaque travailleur a droit à des vacances payées, à savoir:

- | | | |
|---|----------------|--------------------------------------|
| 1 ^{er} et jusqu'à la 3 ^e année de service | 4 semaines | (20 jours ouvrés ou 166 heures) |
| 4 ^e et jusqu'à la 12 ^e année de service | 4 1/2 semaines | (22,5 jours ouvrés ou 186,75 heures) |
| A partir de la 13 ^e année de service ou dès 50 ans | 5 semaines | (25 jours ouvrés ou 207,5 heures) |
| Les jeunes jusqu'à l'accomplissement de la 20 ^e année et les apprentis | 5 semaines | (25 jours ouvrés ou 207,5 heures) |

23.2 Les travailleurs nouvellement engagés et ceux quittant l'entreprise ont droit à des vacances pro rata temporis.

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

23.3 Les jours fériés tombant sur des vacances et devant être indemnisés ..., ne comptent pas comme des jours de vacances.

Art. 25 Contribution aux frais d'exécution

- 25.1 Pour couvrir les coûts d'application de la présente Convention collective de travail, encourager la relève professionnelle, favoriser le perfectionnement professionnel ..., une contribution aux frais d'exécution est perçue.
- 25.2 La contribution des travailleurs s'élève à 0,7 % de la somme salariale soumise au paiement des primes de la SUVA et est déduite de chaque versement de salaire par l'employeur.
- 25.3 La contribution patronale s'élève à 0,4 % de la somme salariale des travailleurs soumise au paiement des primes de la SUVA.
- 25.7 ..., les travailleurs ont droit à 5 jours de congé de formation par année en accord avec l'employeur.

Art. 26 Versement du salaire

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

Art. 29 Travail au noir

- 29.1 Conformément à l'art. 321a, al. 3 du CO, le travailleur ne doit pas accomplir de travail au noir (travail pour un tiers). ...

Annexe I

1. Ajustement des salaires

1.1 Les salaires effectifs de tous les travailleurs assujettis à la présente CCT seront augmentés ... de 50 francs par mois pour les employés payés au mois, et de 30 centimes par heure pour les employés payés à l'heure.

1.2 Salaires minimums

Les salaires seront les suivants:

Catégories professionnelles	Salaire horaire Fr.	Salaire mensuel Fr.
V) Chefs d'équiper	30.45	5499.–
A) Ouvriers qualifiés		
Ouvriers qualifiés réguliers	27.70	5005.–
Ouvriers sur pierre la 1 ^{er} année après l'apprentissage ³	25.00	4515.–
B) Ouvriers spécialisés	26.40	4764.–
C) Manœuvres	23.00	4160.–
W) Contremaîtres		6365.–
		Mts. Lohn/Fr.
D) Apprentis	1 ^{er} année d'apprentissage	620.–
	2 ^e année d'apprentissage	770.–
	3 ^e année d'apprentissage	1020.–

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

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

Règlement de la Commission paritaire du marbre et du granit

Art. 5 Tâches et compétences

- 5.1 La Commission paritaire est tenue d'assumer en particulier les tâches suivantes (art. 357 CO):
- a) exiger l'observation de la Convention collective de travail de la part de tous les employeurs et les travailleurs ... en tant qu'il s'agit de la conclusion, de l'objet et de la fin des contrats de travail;
 - b) contrôler si les dispositions de la CCT sont respectées dans les entreprises et sur les chantiers;
 - c) traiter ... les cas de violation de la convention;
 - d) servir de médiateur en cas de différends entre une entreprise et ses travailleurs;
 - e) interpréter ... les dispositions de la CCT et ses accords complémentaires;
 - f) ...;
 - g) infliger des peines conventionnelles et procéder à leur recouvrement ainsi qu'à celui des frais de contrôle et de procédure.
- 5.2 La Commission paritaire est en outre légitimée à prendre ou à décréter toutes les mesures nécessaires à la réalisation de ses tâches. Elle peut déléguer la totalité ou une partie de ses tâches.
- 5.3 La Commission paritaire est tenue d'assumer l'exécution de la présente convention et la gestion de la caisse

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

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

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

8.1 La Commission paritaire peut:

- a) exiger le paiement des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle en cas de violation de la Convention collective de travail;
- b) ...;
- c) en cas de travail au noir, infliger au travailleur les frais de contrôle et/ou une peine conventionnelle.

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

Art. 9 Utilisation de l'argent

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