Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

FF 2018
www.droitfederal.admin.ch
La version électronique
signée fait foi

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie

du 2 juillet 2018

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 nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie, est étendu.

Art. 2

[1] La déclaration de force obligatoire est prononcée pour toute la Suisse, à l'exception des cantons de Fribourg, Bâle ville, Bâle campagne, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Tessin et Jura.

[2] Les dispositions déclarées de force obligatoire de la convention collective nationale de travail (CCNT) pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie s'appliquent à toutes les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) de la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie. Sont visées les entreprises et parties d'entreprises qui exécutent des travaux de carrelage à l'intérieur et à l'extérieur, des revêtements en céramique au mur et au sol à l'intérieur et à l'extérieur, des revêtements en mosaïque, en pierre naturelle et artificielle à l'intérieur et à l'extérieur ou qui procèdent à leur nettoyage final et/ou qui exécutent des travaux de poêlerie-fumisterie, c'est-à-dire qui fabriquent ou rénovent des chauffages de l'habitat exploités au bois ou avec d'autres combustibles.

Sont exclues les entreprises ou parties d'entreprises qui peuvent démontrer qu'elles sont soumises ou se sont soumises à la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN).

1 RS **221.215.311**

3 Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises précitées au sens de l'alinéa 2.

Ne sont pas concernés:

a) le patron d'une entreprise;

b) les cadres ayant une fonction dirigeante avec droit de signature enregistré;

c) le personnel administratif et technique ;

d) les membres de la famille de l'employeur en ligne directe (parents et enfants), ainsi que des partenaires enregistrés collaborant au sein de l'entreprise.

4 Les dispositions étendues de la CCNT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail[2], et des art. 1 et 2 de son ordonnance[3] 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. Les commissions paritaires de la CCNT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 10 CCNT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et 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. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

2 RS **823.20**
3 ODét; RS **823.201**

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er août 2018 et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

2 juillet 2018

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Annexe

Convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie

conclue

entre
l'Association Suisse du Carrelage (ASC) et l'Association des Poêliers-fumistes, Carreleurs et Conduits de fumée (feusuisse),

d'une part

et
le Syndicat Unia et le Syndicat Syna,

d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Dispositions générales

2.3 Réalisation commune

Les associations patronales signataires de la CCNT conviennent qu'elles ont en commun le droit d'en exiger l'observation, dans le sens de l'art. 357*b* du Code des obligations, de la part des employeurs et des travailleurs liés par elle. Elles sont représentées pour l'exercice de ce droit par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) et la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR).

Art. 3 Relations entre les parties contractantes

3.1 Commissions professionnelles paritaires

3.1.1 Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

Il existe une Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

3.1.2 Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR)

Dans les territoires auxquels s'applique la convention, il y a des Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR). Les CPPR veillent au respect et à l'exécution correcte des dispositions de la convention collective de travail (…).

3.1.3 Compétences des Commissions professionnelles

Les CPPR jugent en première instance, sur demande de l'employeur ou du travailleur concerné, tous les litiges entre l'employeur et ses travailleurs

d'une part, et d'autre part elles décident de la conclusion, de la teneur et de l'achèvement des contrats de travail.

Conformément à l'art. 357 b al. 1 CO, la CPPC et les CPPR assument les tâches et compétences particulières suivantes :

1. La réalisation du droit de faire constater la violation d'une convention collective.
2. Le contrôle dans les entreprises et aux postes de travail du respect des dispositions normatives de la convention collective de travail.
3. Le prononcé et l'encaissement des amendes conventionnelles ainsi que la répercussion des frais de procédure et de contrôle en résultant.
4. Les entreprises enfreignant les dispositions de la CCNT sont dénoncées aux autorités (...).
5. Contre des décisions de la CPPR, un employeur ou un travailleur assujetti peut remettre une opposition écrite et motivée à la CPPC dans les 20 jours à partir de la notification. L'opposition doit comprendre une motivation et une requête.
6. Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

3.1.4 Contrôles

Afin d'assurer le contrôle du respect des dispositions de la présente convention, l'ensemble des dispositions relatives à la rémunération (contrôle du temps de travail selon article 6.1.1 CCNT, rapports sur la durée du travail, le temps de déplacement étant à rapporter séparément, les décomptes de salaires, attestations de salaires) doivent être documentées par écrit. Ces documents doivent être conservés par les entreprises pendant au moins 5 ans.

Dans un délai de 15 jours à compter de la première sollicitation, les entreprises faisant l'objet d'un contrôle doivent produire en intégralité et sous une forme appropriée l'ensemble des documents demandés et pertinents pour la réalisation du contrôle. Le refus de l'entreprise de collaborer de manière appropriée peut entraîner des sanctions.

3.1.5 Amendes conventionnelles

Tant la CPPC que les CPPR peuvent infliger une amende conventionnelle à l'employeur ou au travailleur qui enfreint les engagements de la convention collective de travail. L'amende doit être payée dans un délai d'un mois à partir de la notification de la décision.

a) L'amende conventionnelle doit être fixée principalement de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur contrevenant d'enfreindre à nouveau la convention collective de travail de peut dépasser la somme des prestations pécuniaires non accordées aux employés.
b) Son importance se mesure selon les critères cumulatifs suivants :
    1. Le montant des prestations pécuniaires déniées par l'employeur à son travailleur ;

2. L'infraction aux dispositions non-pécuniaires de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail conformément à l'art.12;
3. La réalisation, partielle ou intégrale, de ses obligations par l'employeur ou le travailleur contrevenant mis en demeure (…);
4. La nature unique ou répétée de l'infraction, ainsi que la gravité des infractions aux diverses dispositions de la convention collective de travail;
5. La récidive de violations de la convention collective de travail;
6. La taille de l'entreprise;
7. La question de savoir si le travailleur fait valoir ses droits individuels par rapport à un employeur contrevenant de son propre chef et/ou si l'on doit s'attendre à ce qu'il le fasse dans un proche avenir.
8. Qui enfreigne l'art. 3.1.4, 10.1.7 ou 13.1 et/ou ne collabore pas est sanctionné par une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 10 000 francs.

c) Si la comptabilisation du temps de travail effectué ne correspond pas (…) aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.0), l'amende conventionnelle peut aller jusqu'à 10 000 francs.

d) Si une entreprise n'applique par l'article 11.1 (directive CFST 6508), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5000 francs est prononcée.

e) Lors d'infraction à l'interdiction du travail au noirt.12, une amende conventionnelle maximale de 50 000 francs par ouvrage est prononcée pour l'employeur et/ou le travailleur.

f) Dans le cas d'obstruction au contrôle du livre des salaires, en particulier lorsque l'exécution conforme et dans les délais du contrôle se trouve entravée, une amende conventionnelle allant jusqu'à 10 000 francs est prononcée.

g) L'employeur qui ne fournit pas, ou pas conformément aux usages requis, les sûretés prévues aux dispositions de l'annexe 2, se voit infliger une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant des sûretés.

h) Grille d'évaluation du degré d'infraction aux dispositions de la CCNT:

– Salaire inférieur jusqu'à	2.5 %	infraction légère
– Salaire inférieur jusqu'à	2.6–6 %	infraction moyenne
– Salaire inférieur de plus de	6 %	infraction grave

3.1.6 Frais de contrôle

Outre l'amende conventionnelle, tant la CPPC que la CPPR peuvent infliger à l'employeur et/ou au travailleur dont le contrôle a révélé la non-observation d'obligations de la convention collective de travail les frais de contrôle en résultant et les frais étayés par des justificatifs (pour les frais des contrôleurs ainsi que de la CPPC et de la CPPR).

3.1.7 Frais de procédure

Tant la CPPC que la CPPR peuvent imposer les frais de procédure (…) employeur et/ou au travailleur qui n'a pas respecté les dispositions de la convention collective de travail.

Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail

4.1 Temps d'essai

Les deux premiers mois d'un nouveau contrat de travail sont considérés comme un temps d'essai. Pendant cette période, les deux parties peuvent journellement résilier le contrat de travail en observant un délai de congé de 5 jours ouvrables. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, il n'y a plus de période d'essai.

4.2 Résiliation des rapports de travail

4.2.1 Délais de congé - Principe

À l'échéance du temps d'essai, le délai de congé s'élève à 1 mois, à partir de la deuxième année de service à 2 mois, et à partir de la 10e année de service à 3 mois. La résiliation doit être notifiée par écrit pour la fin d'un mois. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, les années d'apprentissage sont comptabilisées comme des années de service.

4.2.2 Prolongation des délais de congé

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par accord écrit des deux parties.

4.2.3 Protection contre le licenciement

À l'échéance du temps d'essai, une résiliation du contrat de travail est exclue alors que le travailleur touche des indemnités journalières de l'assurance-accident obligatoire ou de l'assurance-maladie. La résiliation pour motifs graves reste réservée. (…)

4.2.4 Lorsque l'âge AVS est atteint

Le contrat de travail prend fin dès que l'âge donnant droit à la rente AVS est atteint (fin de la 65e année pour les hommes et de la 64e année pour les femmes). Le cas échéant, la poursuite des rapports de travail doit être réglée séparément par écrit.

Art. 5 Comportement et responsabilités

5.1 Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle

5.1.1 Travail personnel

Le travailleur doit exécuter avec soin et de façon appropriée le travail qui lui est confié, et défendre à tout moment et fidèlement les intérêts de l'employeur.

5.1.2 Devoir de diligence

Le travailleur doit utiliser dans les règles de l'art les machines appareils, dispositifs et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur. Il doit traiter avec soin et retourner intégralement et en bon état tout le matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son travail.

5.1.3 Restitution

Le travailleur doit en outre ramener en bon état et/ou, s'il en est convenu ainsi, les mettre à disposition pour restitution.

Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés

6.1. Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire

6.1.1 Contrôle du temps de travail

L'employeur doit tenir le compte détaillé et journalier du temps de travail effectué par chaque employé. Le formulaire mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être employé à cet effet.

L'employeur a l'obligation de tenir le compte des heures de travail pour chacun de ses employés, en mentionnant la catégorie salariale à laquelle il appartient.

Les entreprises qui contreviennent à ces obligations se voient infliger une amende conventionnelle selon l'art. 3.1.5, lettre c de la présente CCNT.

A la fin de l'année ou des rapports de travail, le formulaire de contrôle doit être remis au travailleur.

Le travailleur a en tout temps le droit de consulter le formulaire de contrôle de son temps de travail. Tous les documents nécessaires à la tenue du compte des heures de travail doivent être conservés pendant cinq ans.

6.1.2 Temps de travail — Principe

L'horaire de travail quotidien normal doit généralement se situer entre 06.00 heures et 20.00 heures. La semaine de travail dure 5 jours, du lundi au vendredi. Le temps de déplacement ne donne pas droit à un supplément de salaire. Le travail du samedi reste l'exception.

Temps de travail hebdomadaire normal est de 41 heures.

6.1.3 Temps de travail hebdomadaire maximal et minimal

Le temps de travail hebdomadaire maximal ne doit pas être supérieur à 47 heures et pas inférieur à 36 heures par semaine.

6.1.4 Temps de travail annuel normal

Le nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année est réglé à l'annexe 1.

6.1.5 Heures supplémentaires

Les heures dites supplémentaires sont des heures de travail dans l'intérêt de l'entreprise et effectuées au-delà des heures de travail hebdomadaires dues, le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum étant de 47 heures.

6.1.6 Temps de travail supplémentaire donnant droit à un supplément salarial

L'on appelle temps supplémentaire les heures effectuées sur ordre ou avec l'accord de l'employeur au-delà du temps de travail maximal de 47 heures.

Le supplément salarial est mentionné et comptabilisé comme supplément en temps (art. 6.1.10).

6.1.7 Compensation par du temps libre

Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire sont en principe compensés par du temps libre.

6.1.8 Dépassement des heures de travail brutes dues dans l'année

Dans le cas où les heures de travail brutes dues dans l'année seraient dépassées à la fin de l'année civile, au maximum 100 heures supplémentaires et 80 heures manquantes peuvent être reportées au compte des heures de travail brutes de l'année suivante. Davantage d'heures supplémentaires doivent être compensées à fin juin de l'année suivante. Davantage d'heures manquantes sont caduques selon art. 6.1.12.

6.1.9 Les heures et le temps supplémentaires de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin juin ainsi que les heures et le temps supplémentaires non compensés à la fin des rapports de travail seront payés.

Les heures supplémentaires de l'année précédente (comptabilisées sans supplément) sont payées avec un supplément de 25%. Le temps supplémentaire de l'année précédente (déjà comptabilisé avec le supplément) est payé au tarif normal.

6.1.10 Suppléments de salaire

25 %	pour le temps supplémentaire (plus de 47 heures par semaine)
100 %	pour le travail de nuit un jour de la semaine entre 20.00 heures et 06.00 heures
50 %	pour le travail de nuit à deux ou plusieurs jours consécutifs de la semaine de la 20 heures à 6 heures
50 %	pour les samedis de 15.00 heures à 20.00 heures (uniquement applicable si les 47 heures de travail hebdomadaire ont déjà été atteints et n'ont pas été cumulés aux 25 % de temps supplémentaire).
100 %	pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Les suppléments de salaire doivent être mentionnés séparément.

6.1.11 Pauses du matin et de midi

Les pauses du matin et de midi ne sont pas considérées comme du temps de travail.

6.1.12 Heures manquantes

Les absences non spécifiées à l'art 7.5 et non imputables à une maladie, à un accident ou à des vacances et jours fériés payés sont considérées comme des heures manquantes. Les heures manquantes individuelles compensées (par anticipation ou en rattrapage) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. S'il reste des heures manquantes en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, dues par le travailleur, elles peuvent être déduites du salaire. En revanche, si l'employé n'atteint pas le total brut des heures de travail dues à la fin de l'année ou à la fin des rapports de travail parce des heures manquantes sont imposées par l'employeur, ces heures ne peuvent pas être déduites des prestations salariales.

6.2 Vacances

6.2.1 Droit aux vacances

Chaque travailleur a droit aux vacances suivantes par année civile :

Jeunes jusqu'à la 20e année révolue	25 jours ouvrables
Travailleur à partir 20 ans révolus	25 jours ouvrables
Travailleur à partir de 50 ans révolus	27 jours ouvrables

6.2.2 Commencement des vacances, durée des vacances, jours fériés pendant les vacances

L'employeur et le travailleur doivent convenir en temps utile du commencement des vacances. Les dispositions suivantes s'appliquent :

Au moins deux semaines de vacances successives doivent être prises selon son choix par le travailleur et le reste entre Noël et le Jour de l'An ou dans une période calme pour l'entreprise. Les vacances doivent être fixées de bonne heure par consentement mutuel. (…)

Les jours fériés payés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

Le congé maternité ne donne pas droit à une réduction du droit aux vacances.

6.3 Indemnisation des jours fériés

Le travailleur a droit à l'indemnisation de 9 jours fériés fédéraux, cantonaux et locaux pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables. Sont indemnisés le 1er août ainsi que les jours fériés cantonaux (au maximum 8). Le siège de l'entreprise est déterminant. Les jours fériés sont à déterminer en début de chaque année civile par l'employeur.

Art. 7 Salaires

7.1 Salaire mensuel

7.1.1 Salaire mensuel et calcul

La rémunération court à partir de l'entrée en fonction et est versée sous forme de salaire mensuel. La qualification (catégorie de salaire) doit être fixée par écrit et contresignée.

Chaque travailleur a droit au paiement d'un salaire constant tous les mois. La durée mensuelle moyenne déterminante du travail sur tout le champ d'application de la CCNT est réglée à l'annexe 1.

7.1.2 Catégories de salaire et salaires minima

Les salaires minima détaillés sont réglés selon des zones salariales spécifiées à l'annexe 1.

Les catégories de salaire sont les suivantes :

Carreleur/poêlier-fumiste A

Carreleurs/poêliers-fumistes titulaires d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation équivalente de l'UE, ou qui exécutent ce travail de manière indépendante et techniquement correcte, ou exécutent ce travail payé à la tâche.

Carreleur/poêlier-fumiste B

Carreleurs/poêliers-fumistes qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie A ou qui procèdent au nettoyage final selon art. 1.2.

Aide-carreleur AFP C1

Aides-carreleurs disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle.

Travailleur auxiliaire C2

Travailleurs auxiliaires dès 18 ans révolus.

Employé ayant achevé son apprentissage D

Le salaire minimum conventionnel pour les employés ayant achevé leur apprentissage avec un certificat fédéral de capacité se monte à :

Employé ayant achevé son apprentissage D1

Pendant la 1re année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (85% du salaire minimum catégorie A).

Employé ayant achevé son apprentissage D2

Pendant la 2e année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (87% du salaire minimum catégorie A).

Employé ayant achevé son apprentissage D3

Pendant la 3e année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (94% du salaire minimum catégorie A).

Les salaires mentionnés ci-dessus pour les employés ayant achevé un apprentissage ne sont applicables que dans les entreprises qui forment un ou plusieurs apprentis ou ont formé au moins un apprenti au cours des deux dernières années. Pour les autres entreprises, ces employés sont rémunérés selon la catégorie A.

Travailleur moins performant E

Tout salaire inférieur au tarif ordinaire versé à des travailleurs moins performants doit être fixé par une convention écrite entre l'employeur et le travailleur en question. Celle-ci n'acquiert sa validité que sur approbation de la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR), qui prend sa décision dans le délai d'un mois sur la base d'une demande écrite et motivée de l'employeur.

Stagiaire F

Si le stagiaire a 18 ans révolus, il appartient à la catégorie C2. Si le salaire minimum de la catégorie C2 ne peut être versé, cela doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'employé concerné. Cet accord n'est exécutoire qu'après approbation par la Commission paritaire professionnelle régionale (CPPR), qui se prononce dans un délai d'un mois sur demande écrite et motivée de l'employeur.

7.3 13e salaire

7.3.1 Principe, conditions d'octroi et calcul

Les travailleurs soumis (…) touchent un 13e salaire dans l'année civile concernée.

Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, un droit pro rata temporis existe.

Le travailleur qui n'a pas résilié le contrat de travail en bonne et due forme n'a pas droit au 13e salaire.

Le travailleur qui a été licencié avec effet immédiat pour de justes motifs n'a pas droit au 13e salaire.

7.3.2 Bases de calcul

Le 13e salaire correspond à 8,3 % du salaire brut annuel moins les charges sociales habituelles. Les suppléments, allocations ou indemnités de quelque sorte que ce soit ainsi que les indemnités pour maladie, accident et service militaire de plus de 4 semaines par année ne sont pas considérés pour le calcul du 13e salaire.

7.3.3 Versement

Le 13e salaire doit être payé au plus tard à la fin de décembre. L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un paiement en deux fois (juin et décembre).

7.5 Indemnisation des absences

Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants :

a)	à la naissance de ses propres enfants	1 jour
b)	au décès de ses propres enfants, de son conjoint, compagnon ou de ses parents,	3 jours
c)	au décès de frères et sœurs ou de beaux-parents	2 jours
d)	à son mariage	1 jour
e)	en cas d'inspection d'armes et équipement, pour autant qu'il soit possible de travailler l'autre demi-journée	½ journée
f)	au recrutement pour l'armée suisse selon ordre de marche	jusqu'à 3 jours
g)	en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'un an et ne sont pas résiliés, une fois en l'espace de 3 ans	1 jour

7.6 Versement du salaire pendant le service militaire

7.6.1 Versements du salaire

Pendant le service militaire, service civile et de protection civile suisses obligatoires en temps de paix, les indemnités suivantes sont versées par rapport au salaire mensuel:

a) Pendant l'école de recrues en tant que recrue :
   - pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire
   - pour les personnes mariées et les célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire

b) Pendant l'école d'officiers et le paiement de galons :
   - pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire
   - pour les personnes mariées et les célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire

c) Pendant d'autres prestations du service militaire jusqu'à 4 semaines dans la même année civile
   - Pour les employés sous contrat depuis moins d'un an, jusqu'à trois semaines 100% du salaire
   - Pour les employés sous contrat depuis plus d'un an, jusqu'à quatre semaines 100% du salaire
   - dès la 5e semaine 50% du salaire

7.6.2 Conditions d'octroi

Le droit à une indemnité existe conformément à l'art. 7.6.1dans la mesure où les rapports de travail avant l'appel au service militaire ou de protection civile ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a 1 CO).

7.6.3 Prestations des APG

Pour autant que les prestations des allocations pour perte de gain (APG) dépassent l'indemnisation de l'employeur conformément à l'art. 7.6.1, celles-ci reviennent au travailleur.

7.7 Paiement du salaire

Le salaire est versé tous les mois par virement en francs suisses avec un décompte détaillé. Des quittances de versements en liquide ne sont pas acceptées comme paiement. Ce décompte doit indiquer la catégorie salariale (art. 7.1.2). Le travailleur est dans l'obligation d'ouvrir un compte-salaire auprès d'une banque/poste avec siège en Suisse et de le faire connaître lorsqu'il entre en fonction.

Art. 9 Remboursement des frais

9.1 Principe

Les frais nécessaires des travailleurs qui se déplacent pour le service extérieur doivent être remboursés selon les règles prévues ci-après.

9.2 Indemnisation du repas de midi

L'employeur verse à son employé une indemnité pour les repas pris à l'extérieur.

Le montant des indemnités pour les repas de midi est fixé à l'annexe 1.

En accord avec l'employé, l'employeur peut choisir entre deux variantes selon l'annexe 1 pendant la durée de la CCNT :

a) un forfait mensuel

b) une indemnité par repas.

Pour le forfait mensuel selon la variante a), chaque jour non travaillé (excepté les vacances ou les jours fériés) peut faire l'objet d'une déduction de 11.50 francs.

L'indemnité selon la variante b) n'est due que si le retour de l'employé travaillant à l'extérieur vers son lieu habituel de repas (siège de l'entreprise) n'est pas possible, si le repas est pris dans un restaurant ou une cantine, et si l'employé fournit à l'employeur une quittance pour ce repas.

La variante choisie vaut au moins pour une année civile (de janvier à décembre).

9.3 Travail à l'extérieur de l'entreprise

Si un retour quotidien au domicile n'est pas possible ou raisonnable, l'ensemble des frais doit être pris en charge par l'employeur à partir du siège de l'entreprise pour le trajet, les repas et les nuitées sur présentation des justificatifs. En cas d'utilisation du véhicule du travailleur ou des transports publics, un aller et un retour par semaine doivent être payés par l'employeur.

9.5 Transports publics

En cas de travail à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur doit prendre à sa charge l'ensemble des frais occasionnés par les transports publics locaux à partir du siège de l'entreprise.

9.6 Frais de transport

Si, sur ordre de l'employeur et en accord avec l'employé, celui-ci doit employer son propre véhicule à moteur, cette prestation doit être indemnisée pour la distance calculée à partir du siège de l'entreprise et/ou de l'entrepôt. En revanche l'indemnisation n'est pas due si le trajet entre le domicile de l'employé et son chantier est inférieur à celle séparant son domicile du siège ou de l'entrepôt de son entreprise.

L'indemnisation s'élève à 70 centimes par kilomètre. Selon la place disponible, d'autres collaborateurs de l'entreprise doivent être emmenés. Par consentement mutuel, une somme forfaitaire mensuelle peut être convenue pour le partage des frais de transport.

Art. 10 Contribution aux frais d'exécution

10.1 Contribution aux frais d'exécution

10.1.2 Buts

Les contributions versées sont destinées :

a) à la couverture des frais d'exécution de la convention collective de travail ;
b) au perfectionnement professionnel et à la sécurité au travail ;
c) à des tâches dans le secteur social comme l'assistance en cas de détresse.

10.1.3 Contributions du travailleur

La contribution du travailleur s'élève à 25 francs et 5 francs pour les personnes en formation par mois et est déduite du salaire par l'employeur. La déduction est due en totalité pour chaque mois entamé.

10.1.4 Contributions de l'employeur.

La contribution de l'employeur s'élève à 0.5% de la masse salariale de la SUVA, mais à au moins 500 francs par an.

Ce forfait annuel pour les entreprises qui ne sont pas en permanence actives dans le champ territorial est arrondi à un forfait mensuel de 41.70 francs (500.- francs divisés par 12 mois).

10.1.6 Perception des contributions

Les contributions sont administrées par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

10.1.7 Si les frais d'exécution ne sont pas correctement déclarés, l'employeur doit verser non seulement la cotisation de l'employeur mais aussi celle des travailleurs pour les 5 dernières années. De plus, une peine contractuelle peut être infligée à l'employeur.

Art. 11 Protection de la santé et prestations sociales

11.1 Protection de la santé (solution de branche MSST)

11.1.1 La CPPC est l'administration centrale de la solution de la branche 55. Sur demande, la CPPC peut soutenir financièrement la solution de la branche 55.

11.1.2 La directive no 6508 de la «Commission fédérale de coordination sur la sécurité au travail» (CFST) soumet l'employeur, conformément à l'ordonnance fédérale sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), à l'obligation de faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exige (art. 11*a* OPA).

La solution de branche élaborée par la commission instaurée par l'organe responsable pour la prévention des accidents et la protection de la santé et recertifiée le 30 novembre 2016 par la CFST avec le certificat N° BLZ-2016-5502 (CFST no 55) pour la branche du carrelage et de la poêlerie-fumisterie s'applique dans toutes les entreprises conformément aux articles 2.1 et 2.2. La solution de branche MSST complète la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes dans le sens de l'article 11b, al. 1 OPA et du chiffre 2.5 de la directive 6508.

11.1.3 Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu d'identifier les risques dans son entreprise, de prendre des mesures appropriées pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans son entreprise et de les contrôler périodiquement.

A l'aide du manuel de la solution de branche MSST et de sa liste des dangers, de ses check-lists et de ses mesures, chaque employeur doit assumer la responsabilité de prévenir de manière systématique les risques spécifiques au métier de carreleur et de poêlier-fumiste.

Les travailleurs doivent être informés à temps et globalement sur les mesures concernant la mise en œuvre de la solution de la branche55.

11.1.4 Devoirs de l'employé

L'employé est tenu d'observer les règles et les recommandations de l'employeur pour la protection de la santé et la sécurité au travail, et de contribuer activement à leur application.

Les collaborateurs désignés par l'employeur doivent suivre la formation de «personne de contact sécurité» (PERCO) et remplir les obligations incombant à ces tâches dans l'entreprise.

11.1.5 Exception

Les entreprises suivant le modèle subsidiaire prévu par la directive CFST 6508 sont exemptées des articles 11.1.1 – 11.1.4.

11.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et prestations salariales

L'employeur affilié (…) doit assurer son personnel pour des indemnités journalières en cas de maladie.

11.2.1 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie– Principe

L'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie doit prévoir une indemnité journalière conforme à la LAMal d'au moins 80% du salaire déterminant pour la SUVA. La durée du droit s'élève à 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Le délai d'attente doit être fixé à 30 jours au maximum.

(…) la règle suivante est applicable:

– L'employeur doit au travailleur au moins 80% du salaire à partir du 2e jour.
– Le travailleur doit présenter spontanément un certificat médical à partir du 2e jour d'incapacité de travail.

11.2.2 Versement des primes

Conformément au paragraphe 11.2.1, les primes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont versées par l'employeur. La prime est répartie à parts égales entre l'employeur et le travailleur.

Art. 12 Travail au noir

12.1 Principe

Le travail au noir est interdit.

Le travail au noir se définit comme du travail accompli alors qu'un contrat de travail existe avec un employeur, quelque travail que ce soit, à caractère professionnel, pour un tiers, peu importe qu'il soit rémunéré ou pas, (…).

12.2 Pour les employés

Les employés qui violent cette interdiction peuvent être (…) être formellement avertis ou sanctionnés d'une amende conventionnelle par la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) compétente.

12.3 Pour les employeurs

Est également proscrit le fait de favoriser ou de permettre le travail au noir en tant qu'employeur. L'employeur tolérant sciemment le travail au noir ou engageant des employés au noir est passible de l'avertissement ou de l'amende conventionnelle.

12.4 Exceptions

La réalisation de travaux non rémunérés dans le cercle familial restreint (parents, enfants biologiques, beaux-parents, grands-parents et frères et sœurs) est admissible, avec l'accord de l'employeur. Ce dernier doit transmettre à la CPPR le nom de l'employé, le lieu du chantier ainsi que la durée du travail non rémunéré.

Art. 13 Travail à la tâche et travail temporaire

13.1 Interdiction de travaux à la tâche

Les travaux à la tâche sont interdits dans les branches du carrelage et de la poêlerie-fumisterie. Sont considérés comme travaux à la tâche les activités pour lesquelles la rémunération ne dépend généralement pas du temps mais de la quantité de travail ou du succès du travail.

Des primes ou dédommagements subordonnés ne sont pas à considérer comme travaux à la tâche.

Annexe 1

1.1 Salaires minima

(selon art. 7.1.2 CCNT)

Salaires minima	Fr.
Catégorie A	5170.–
Catégorie B	4670.–
Catégorie C1	4215.–
Catégorie C2	4215.–
Catégorie D1, 85 % de A	4395.–
Catégorie D2, 87 % de A	4498.–
Catégorie D3, 94 % de A	4860.–
Catégorie E	Salaire uniquement avec l'approbation de la CPPC
Catégorie F	voir art. 7.1.2

Salaires minima personnes en formation	Fr.
Carreleur/poêlier-fumiste CFC 1e année d'apprentissage	750.–
Carreleur/poêlier-fumiste CFC 2e année d'apprentissage	900.–
Carreleur/poêlier-fumiste CFC 3e année d'apprentissage	1200.–
Apprentissage complémentaire carreleur/poêlier-fumiste CFC 2e année d'apprentissage	1550.–
Apprentissage complémentaire carreleur/poêlier-fumiste CFC 3e année d'apprentissage	2000.–
Aide-carreleur AFP 1e année d'apprentissage	620.–
Aide-carreleur AFP 2e année d'apprentissage	750.–
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 2e année d'apprentissage	900.–
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 3e année d'apprentissage	1200.–

1.2 Indemnités repas de midi

(selon art. 9.2 CCNT)

Forfait de 250 francs par mois ou 18 francs par repas.

1.3 Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année

(selon art. 6.1.4 CCNT)

	Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année	Jours de travail bruts par an	Moyenne d'heures par mois
2018	2140.20	261	178.35
2019	2140.20	261	178.35
2020	2148.40	262	179.03

Annexe 2

Sûretés

Art. 1 Principe

1.1 Aux fins de garantir (…) les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences conventionnelles des Commissions professionnelles paritaires régionales et centrale (CPPR et CPPC) pour le carrelage et la poêlerie-fumisterie, chaque employeur qui exécute des travaux du champ d'application est tenu de déposer auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale des sûretés se montant au maximum à 10 000 francs, ou l'équivalent en euros.

1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à la FINMA. Le droit de retrait en faveur de la CPPC est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPPC sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs.

Art. 2 Montant des sûretés

Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier du mandat (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des mandats varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs par année civile, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité des 10 000 francs. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs, il devra être présenté à la CPPC.

Mandat dès	Mandat jusqu'à	Sûretés
	Fr. 2 000.–	Pas de sûretés
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Exigibilité

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à

l'employeur de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées, et de coucher cela par écrit.

Art. 4 Utilisation

Les sûretés servent au remboursement des prétentions dûment justifiées des Commissions professionnelles paritaires (CPPR et CPPC) dans l'ordre suivant:

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ;
2. paiement (…) des contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 10 CCNT.

Art. 5 Saisie des sûretés

5.1. Si la CPPR constate que l'employeur a violé des dispositions garanties par les sûretés selon l'article 1.1 de l'annexe 2, elle lui communique le montant des sommes dues à la CPPR, motifs à l'appui, et lui accorde un délai de 10 jours pour prendre position. Après échéance de ce délai, la CPPR adresse à l'employeur sa décision motivée et lui facture les montants dus avec un délai de paiement de 15 jours. Si la somme n'est pas payée dans ces délais, la CPPR peut saisir les sûretés.

5.2. Si les conditions de l'article 5.1 sont remplies, la CPPR est autorisée tout simplement à exiger auprès de l'organisme concerné (banque/assurance) le paiement de tout ou partie des sûretés (selon le montant de l'amende conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le coût des contributions aux frais d'exécution à couvrir), ou alors d'exiger et d'exécuter le paiement en recourant aux sûretés déposées en espèces.

5.3. Après avoir mis à exécution la saisie des sûretés, la CPPR informe l'employeur par écrit dans un délai de 10 jours de la date et de l'ampleur de la saisie des sûretés. Simultanément, elle présente à l'employeur sous la forme d'un rapport écrit les motifs de la saisie et détaille la composition du montant prélevé.

5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPPR doit signaler à l'employeur par écrit qu'il peut recourir contre cette saisie en saisissant le tribunal compétent au for juridique de la CPPR. Ces voies judiciaires sont régies exclusivement par le droit suisse.

Art. 6 Reconstitution des sûretés

L'entreprise est tenue de reconstituer les sûretés utilisées dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

Art. 7 Libération des sûretés

Les employeurs qui ont fourni des sûretés peuvent demander leur libération par écrit dans les cas suivants :

a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans les branches du carrelage et de la poêlerie-fumisterie;

b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire;

Dans les cas susmentionnés, les conditions cumulées suivantes doivent être remplies:

a) les prétentions conventionnelles telles qu'amendes conventionnelles, frais de contrôle, de procédure et contributions aux frais d'exécution sont payées dans les règles;

b) La CPPR et/ou la CPPC n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont achevées.

Art. 8 Gestion des sûretés

La CPPC est autorisée à déléguer la gestion des sûretés partiellement ou en totalité.

Art. 9 For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPPC, à 6252 Dagmersellen. Seul le droit suisse est applicable.