



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL

2018 – 2025

Pour la branche du carrelage

Pour toute la Suisse, à l'exception de
FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Valable à partir du 1^{er} juillet 2018

TABLE DES MATIERES

Principe	4
A Champ d'application	4
Déclaration de force obligatoire (DFO).....	4
Art. 1 Champ d'application	4
1.1 Champ d'application géographique	4
1.2 Champ d'application du point de vue de l'entreprise.....	4
1.3 Champ d'application du point de vue du personnel	4
B Dispositions générales et relevant du droit des obligations	5
Art. 2 Dispositions générales.....	5
2.1 Base légale	5
2.2 Teneur et texte faisant foi	5
2.3 Réalisation commune	5
Art. 3 Relations entre les parties contractantes.....	5
3.1 Commissions professionnelles paritaires	5
3.2 Maintien de la paix du travail, liberté d'association	7
3.3 Collectivité contractuelle	7
C Dispositions normatives.....	7
Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail	7
4.1 Temps d'essai.....	7
4.2 Résiliation des rapports de travail	7
Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4)	7
5.1 Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle.....	7
5.2 Responsabilité en cas de dommages	8
5.3 Outils et habits de travail	8
Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés	8
6.1 Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire	8
6.2 Vacances	9
6.3 Indemnisation des jours fériés.....	10
Art. 7 Salaires	10
7.1 Salaire mensuel.....	10
7.2 Eventuelles adaptations salariales	11
7.3 13 ^e salaire	11
7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur.....	11
7.5 Indemnisation des absences.....	11
7.6 Versement du salaire pendant le service militaire.....	11
7.7 Paiement du salaire	12
Art. 8 Allocations pour enfant	12
8.1 Allocations pour enfant	12
Art. 9 Remboursement des frais.....	12
9.1 Principe.....	12
9.2 Indemnisation du repas de midi.....	12
9.3 Travail à l'extérieur de l'entreprise.....	12
9.4 Durée du trajet	12
9.5 Transports publics	12
9.6 Frais de transport	13
Art. 10 Contribution aux frais d'exécution et contribution professionnelle.....	13
10.1 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution	13
Art. 11 Protection de la santé et prestations sociales	13
11.1 Protection de la santé (solution de branche 55).....	13
11.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et prestations salariales	14
11.3 Assurance-accident et prestations salariales	14

Art. 12	Travail au noir	15
12.1	Principe.....	15
12.2	Pour les employés	15
12.3	Pour les employeurs.....	15
12.4	Exceptions	15
Art. 13	Travail à la tâche et travail temporaire.....	15
13.1	Interdiction de travaux à la tâche	15
13.2	Subordination d'entreprises de location de services	15
Art. 14	Responsabilité solidaire	15
14.1	Responsabilité solidaire.....	15

D Durée de la convention et dispositions transitoires.....16

Art. 15	Durée de la convention et dénonciation	16
15.1	Entrée en force et durée.....	16
15.2	Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires.....	16
15.3	Dénonciation de la convention collective de travail.....	16

E Parties contractantes.....16

F Annexes.....17

Annexe n° 1	17
1.1 Salaires minima (selon art. 7.1.2)	17
1.2 Indemnités repas de midi (selon art. 9.2 CCNT)	17
1.3 Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année (selon art. 6.1.4).....	17
Annexe n° 2	18
Sûretés.....	18
Annexe n° 3	20
Devoirs de contrôle du carreleur.....	20
Devoirs du carreleur.....	21
Annexe n° 4	22
Contenu de la boîte à outils du carreleur.....	22
Annexe n° 5	23
FONDS DE FORMATION CCNT Carrelage.....	23
Annexe n° 6	25
CPPC carreleurs	25
Annexe n° 7	26
Répertoire alphabétique	26
Annexe n° 8	27
Signature de la convention par les différentes parties contractantes	27

Principe

Les parties contractantes sont convaincues que les problèmes qui découlent du droit du travail dans la branche du carrelage seront plus facilement résolus si les partenaires sociaux les traitent en commun et dans un esprit de partenariat. Dans cette optique, dans le but d'obtenir une branche saine jouissant du plein emploi et pour protéger la paix du travail, elles s'engagent à trouver en toute bonne foi des solutions appropriées, et à sauvegarder dûment les intérêts des organisations professionnelles.

A des fins de lisibilité et pour favoriser une compréhension plus aisée, la présente convention renonce à la féminisation des noms, étant entendu que le masculin embrasse le féminin et réciproquement.

A Champ d'application

Déclaration de force obligatoire (DFO)

Les parties contractantes visent l'obtention de la déclaration de force obligatoire (DGO) pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

Art. 1 Champ d'application

1.1 Champ d'application géographique

La CCNT pour la branche du carrelage est valable dans toute la Suisse, à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.2 Champ d'application du point de vue de l'entreprise

1.2.1 Branche du carrelage

Les dispositions s'appliquent à toutes 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, de revêtements en mosaïque, en pierre naturelle et artificielle à l'intérieur et à l'extérieur ou qui procèdent à leur nettoyage final.

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).

1.3 Champ d'application du point de vue du personnel

Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'alinéa 2.1, indépendamment de leur travail et du mode de rémunération.

Ne sont pas concernés :

- a) l'employeur ;
- 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.

B Dispositions générales et relevant du droit des obligations

Art. 2 Dispositions générales

2.1 Base légale

Cette convention collective de travail est un contrat de droit privé. Si une réglementation manquait dans cette CCNT, le Code des obligations serait subsidiairement applicable.

2.2 Teneur et texte faisant foi

Les dispositions relevant du droit des obligations régissent les relations entre les parties contractantes. Les dispositions normatives régissent les relations du droit du travail entre employeurs et travailleurs.

2.3 Réalisation commune

Les associations signataires de la CCNT conviennent qu'elles ont en commun le droit d'en exiger l'observation, dans le sens de l'art. 357b du Code des obligations, de la part des employeurs et des travailleurs liés par elle. Les associations 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).

La CPPC se compose d'une part de 3 à 6 représentants des associations patronales et d'autre part des associations des travailleurs, provenant des différentes sections contractantes. Les tâches, l'organisation et les modalités d'application pour la CPPC sont fixées dans des règlements sous réserve des dispositions suivantes.

En tant qu'organe de surveillance, la CPPC est en droit de donner des instructions aux CPPR.

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 s'engage à respecter et exécuter les dispositions de la convention collective de travail ainsi qu'à sauvegarder des intérêts communs. La composition, les tâches et les dispositions exécutoires des CPPR sont fixées par des statuts ou des règlements spécifiques.

En plus des tâches mentionnées sous 3.1.1, les CPPR s'engagent à respecter et à exécuter les dispositions du contrat collectif de travail et à sauvegarder les intérêts communs ; en particulier pour la protection des travailleurs (p.ex. CFST), des délais d'application appropriés et une pratique équitable et correcte de l'attribution des marchés publics.

Elles soutiennent le SIAC rattachée à la CPPC, ainsi que tous les efforts déployés pour la formation professionnelle initiale et continue.

3.1.3 Compétences des Commissions professionnelles :

Les CPPR jugent d'une part en première instance, sur demande des l'employeurs ou travailleurs concernés, tous les litiges entre les employeurs et ses travailleurs, 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 en particulier les tâches et compétences 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 afin qu'elles puissent être exclues des travaux subventionnés au niveau national.
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. Dans des cas spécifiques, l'amende 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 ses travailleurs ;
 2. L'infraction aux dispositions non-pécuniaires de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail au noir conformément à l'art.12 ;
 3. La réalisation, partielle ou intégrale de ses obligations par l'employeur ou le travailleur contrevenant mis en demeure par les parties contractantes ;
 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 récurrence 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 enfreint 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 en tous points aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.1), 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 noir et à la tâche conformément à l'art.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 du contrôle conforme et dans les délais 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 conformément à l'art.357 b CO à l'employeur et/ou au travailleur qui n'a pas respecté les dispositions de la convention collective de travail.

3.2 Maintien de la paix du travail, liberté d'association

3.2.1 Maintien de la paix du travail

Pendant la durée de la convention, la paix du travail doit être respectée. Les parties contractantes s'engagent en particulier à ne pas provoquer ni encourager elles-mêmes des troubles mais à prendre toutes les mesures appropriées afin d'éviter tout trouble de la paix du travail.

3.2.2 Troubles de la paix du travail

Sont considérés comme des troubles : Notamment les cessations concertées du travail, les licenciements collectifs avec lock-out, les boycotts, les listes noires ou d'autres mesures disciplinaires équivalentes.

3.2.3 Liberté d'association

La liberté totale d'association est garantie au travailleur, c.-à-d. que l'appartenance ou non à un syndicat ne peut pas être source de désavantages pour lui.

3.3 Collectivité contractuelle

Les fédérations contractantes s'engagent à la coopération et au soutien mutuel dans toutes les questions économiques qui touchent leur métier et concernent leur intérêt professionnel commun. En particulier, toutes les mesures concernant la lutte contre la concurrence déloyale et la sous-enchère doivent être prises d'un commun accord.

C Dispositions normatives

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 journalièrement 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 10^e 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 partir de la 2^e année de service, 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. En outre, les dispositions de protection contre le licenciement de l'art. 336c CO sont applicables.

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 65^e année pour les hommes et de la 64^e année pour les femmes). Le cas échéant, la poursuite des rapports de travail doit être réglée séparément par écrit.

Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4)

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 les restes de carrelage, de matériel, les outils et les machines en bon état et/ou, s'il en est convenu ainsi, les mettre à disposition pour restitution.

5.1.4 **Devoir de contrôle**
Le carreleur assume la responsabilité des devoirs de contrôle spécifiés à l'annexe 3.

5.2 Responsabilité en cas de dommages

Le travailleur est responsable des dommages qu'il cause par négligence ou intentionnellement à l'employeur.

5.3 Outils et habits de travail

5.3.1 **Caisse à outils, outils, matériel de consommation**
La caisse à outils et son contenu (conforme à l'annexe 4) doivent être fournis par le travailleur. L'employeur met à disposition les autres outils et surtout le matériel de consommation.

5.3.2 **Habits de travail**
Il est recommandé à l'employeur de fournir les habits de travail.

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. Le 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 ordonnées par l'employeur ou nécessaires 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 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 ou 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 dues par le travailleur en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, 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 que 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 20 ^e 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 au libre choix du 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 vacances doivent être prises et ne peuvent pas être compensées par des contre-prestations en espèces ou d'autres privilèges. Les jours fériés payés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.
- 6.2.3 Réduction des vacances

Une maladie, un accident ou un service militaire qui dure jusqu'à un mois par année ne donne pas lieu à une réduction des 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 1^{er} 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 à l'annexe 1.

Les catégories de salaire sont les suivantes :

Carreleur

A

Carreleurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation équivalente de l'UE, ou qui exécutent des travaux de carrelage de manière indépendante et techniquement correcte.

Carreleur

B

Carreleurs 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 1^{re} année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (85% du salaire minimum catégorie A).

Employé ayant achevé son apprentissage

D2

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

Employé ayant achevé son apprentissage

D3

Pendant la 3^e 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'acquiert sa validité qu'après approbation par la Commission paritaire professionnelle régionale (CPPR), qui prend sa décision dans le délai d'un mois sur la base d'une demande écrite et motivée de l'employeur.

7.2 Eventuelles adaptations salariales

Des négociations salariales convoquées suite à un éventuel renchérissement sont conduites par les parties contractantes annuellement. Les adaptations salariales, si elles sont décidées, sont réalisées au 1^{er} janvier de l'année suivante. Sont à considérer pour les adaptations de salaires : les possibilités économiques, la situation du marché de l'emploi, les perspectives ainsi que d'autres facteurs décisifs.

7.3 13^e salaire**7.3.1 Principe, conditions d'octroi et calcul**

Les travailleurs soumis à cette convention touchent un 13^e 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 13^e salaire. Le travailleur qui a été licencié avec effet immédiat pour de justes motifs n'a pas droit au 13^e salaire.

7.3.2 Bases de calcul

Le 13^e 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 13^e salaire.

7.3.3 Versement

Le 13^e 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).

7.4 Poursuite du paiement du salaire en cas de décès du travailleur

Si le contrat de travail est résilié en raison du décès du travailleur, l'employeur doit verser le salaire à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore si le travailleur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. (Art. 338 CO).

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 5 ^e semaine | 50% du salaire |

7.6.2 Conditions d'octroi

Le droit à une indemnité existe conformément à l'art. 7.6.1 dans la mesure où les rapports de travail avant l'appel au service militaire ou à la 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. Il est recommandé de virer le salaire le 27 de chaque mois sur le compte du travailleur.

Art. 8 Allocations pour enfant

8.1 Allocations pour enfant

L'employeur doit verser des allocations pour enfant conformément aux dispositions juridiques cantonales.

Les travailleurs qui font valoir des allocations pour enfant doivent fournir les documents nécessaires dès leur entrée 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.

9.4 Durée du trajet

Par jour ouvrable, une demi-heure au plus de trajet est à la charge du travailleur. L'employeur détermine le lieu de travail.

Si le trajet dure plus de 30 minutes, le temps au-delà est comptabilisé comme du temps de travail normal.

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 Fr. 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 et contribution professionnelle

10.1 Contribution professionnelle et contribution aux frais d'exécution

10.1.1 Principe

Les parties contractantes constituent un fonds administré de manière paritaire.

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. Y sont assujetties toutes les personnes mentionnées à l'art. 1.3. de l'arrêté du Conseil fédéral. 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).

10.1.5 Répartition sur l'exécution et la formation

La répartition des cotisations de l'employeur et de l'employé pour l'exécution et la formation est réglée dans un règlement.

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 et la contribution professionnelle ne sont pas ou 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.

10.1.8 Dispositions d'application

Les modalités d'application sont définies dans un règlement distinct. Même en cas d'expiration de la CCNT, les contributions doivent être utilisées aux fins prévues.

Art. 11 Protection de la santé et prestations sociales

11.1 Protection de la santé (solution de branche 55)

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 N° 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. 11a 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 16 septembre 2021 par la CFST avec le certificat N° BLZ-2021-5503 (CFST n° 55) pour la branche du carrelage et de la poêlerie-

fumisterie s'applique dans toutes les entreprises conformément aux articles 1.2 et 1.3. 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 N°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 branche⁵⁵ 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 poëlier-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.

11.1.6 Recommandation examens médicaux

La CPPC recommande à toutes les entreprises de réaliser des examens médicaux périodiques pour tous les travailleurs dans la mesure du possible.

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

L'employeur affilié à la convention collective de travail 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. Le délai d'attente doit être fixé à 30 jours au maximum.

Pour le transfert de l'obligation de payer le salaire conformément à l'art. 324a CO, la règle suivante est applicable :

- L'employeur doit au travailleur au moins 80% du salaire à partir du 2^e jour
- Le travailleur doit présenter spontanément un certificat médical à partir du 2^e 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. De cette manière, conformément à l'art.324 a, f CO, l'obligation de payer le salaire imposé à l'employeur est levée en cas de maladie.

11.3 Assurance-accident et prestations salariales

11.3.1 Assurance- accident - Principe

L'assurance de l'employeur contre les accidents professionnels et non-professionnels est conforme à la législation fédérale sur l'assurance-accident.

11.3.2 Délai de carence SUVA

Si le travailleur subit une perte de salaire en raison du délai de carence de la SUVA, l'employeur est tenu de la compenser à concurrence de 80% du salaire perdu selon l'art. 3 ss de la LAA, ou de la couvrir par une assurance. Si la SUVA fixe l'indemnité à moins de 80% pour une raison quelconque, cette décision est applicable et fait aussi office de base pour les jours de carence.

11.3.3 Primes

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) contre les accidents professionnels (AP) sont à la charge de l'employeur.

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) contre les accidents non professionnels (ANP) sont à la charge de l'employé.

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, de même que tout travail pour une autre entreprise pendant le temps libre ou les vacances.

12.2 Pour les employés

Les employés qui violent cette interdiction peuvent être licenciés avec effet immédiat et 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 la branche du carrelage. 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.

13.2 Subordination d'entreprises de location de services

Si un employeur soumis à la CCNT et à la DGO occupe un employé d'une entreprise de location de services ou d'une société de placement de personnel, les dispositions salariales et du temps de travail ainsi que les frais d'exécution et les cotisations professionnelles fixés dans cette CCNT s'appliquent également à ces derniers (art. 20 LSE¹).

Art. 14 Responsabilité solidaire

14.1 Responsabilité solidaire

Une entreprise qui mandate une entreprise sous-traitante ayant son siège en Suisse ou à l'étranger pour l'exécution de travaux soumis à la CCNT est solidairement responsable de son sous-traitant ou des sous-traitants de ce dernier pour le respect des dispositions conventionnelles. La responsabilité de l'entreprise titulaire du mandat (comme par exemple une entreprise globale, générale ou principale) s'étend au respect des dispositions de la CCNT en vigueur relatives à toutes les conditions de travail et de salaire déclarées de force obligatoire ainsi qu'au versement des contributions aux assurances sociales suisses, y compris les contributions professionnelles, les contributions aux frais d'exécution et les sûretés.

¹ SR 823.11

D Durée de la convention et dispositions transitoires

Art. 15 Durée de la convention et dénonciation

15.1 Entrée en force et durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01.07.2018 et échoit le 31.12.2025.

La CCT du carrelage en vigueur depuis le 1^{er} avril 2013 devient caduc à dater de la mise en vigueur de la présente CCNT.

15.2 Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires

La position salariale, conformément à l'art. 7 de la CCNT, peut être dénoncée pour la fin de février d'une année sous réserve d'un délai de préavis d'un mois. Si, une fois la dénonciation effectuée, aucun accord n'était obtenu jusqu'au jour cité, la liberté d'action reviendrait aux fédérations contractantes concernant cette position par dérogation à l'art 3.2 CCNT.

15.3. Dénonciation de la convention collective de travail

Si la convention n'est dénoncée par aucune des parties contractantes trois mois avant l'échéance, elle est prolongée tacitement d'une année.

E Parties contractantes

Représentants des employeurs

ASC Association Suisse du Carrelage

Konrad Imbach
Président

Andreas Furgler
Directeur

Représentants des travailleurs

Unia – le syndicat

Vania Alleva
Présidente

Aldo Ferrari
Vice-Président

Kaspar Bütikofer
Secrétaire national de la branche

Syna – le syndicat

Arno Kerst
Président

Hans Maissen
Vice-Président

F Annexes

Annexe n° 1

Accord sur les salaires

relatif à la Convention collective (CCNT) 2018 – 2025 pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, E, GE, TI, JU

1.1 Salaires minima (selon art. 7.1.2)

Salaires minima	CHF
Catégorie A	5'270.00
Catégorie B	4'770.00
Catégorie C1	4'295.00
Catégorie C2	4'295.00
Catégorie D1, 85 % de A	4'480.00
Catégorie D2, 87 % de A	4'585.00
Catégorie D3, 94 % de A	4'954.00
Catégorie E	Salaire uniquement avec l'approbation de la CPPC
Catégorie F	voir art. 7.1.2

La hausse salariale ainsi accordée permet de compenser intégralement l'indice suisse des prix à la consommation au 31.12.2023 (base mai 2000).

Salaires minima personnes en formation	CHF
Carreleur CFC 1 ^e année d'apprentissage	750.00
Carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage	900.00
Carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage	1'200.00
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage	1'550.00
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage	2'000.00
Aide-carreleur AFP 1 ^e année d'apprentissage	620.00
Aide-carreleur AFP 2 ^e année d'apprentissage	750.00
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 2 ^e année d'apprentissage	900.00
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 3 ^e année d'apprentissage	1'200.00

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)

	Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année	Jours de travail bruts par an	Moyenne d'heures par mois
2020	2'148.40	262	179.03
2021	2'140.20	261	178.35
2022	2'132.00	260	177.67
2023	2'132.00	260	177.67
2024	2'148.40	262	179.03
2025	2'140.20	261	178.35

Annexe n° 2**Sûretés****Art. 1 Principe**

- 1.1 Aux fins de garantir les contributions professionnelles et 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, chaque employeur qui exécute des travaux du champ d'application de la CCNT pour la branche du carrelage 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
		CHF	2000.00	Pas de sûretés
CHF	2000.00	CHF	20 000.00	CHF 5000.00
CHF	20 000.00			CHF 10 000.00

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 professionnelles et 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 1, 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 la branche du carrelage ;
- 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.

Annexe n° 3

Devoirs de contrôle du carreleur

Examiner l'état et l'aptitude du fond de revêtement et identifier les lacunes :

- **Reconnaître la constitution matérielle du fond de revêtement et prendre les mesures nécessaires (pont d'adhérence, fond, pose des joints d'étanchéité, etc.)**
- **Contrôler et vérifier l'alignement, le fil à plomb, la sonde, la planéité, la capacité de charge, l'humidité, la fermeté, les fissures. Au besoin contrôler si la déclivité est suffisante et vérifier sa précision. Les différences doivent immédiatement être annoncées au supérieur, à la direction de la construction et/ou au maître d'ouvrage.**
- **Respecter rigoureusement les hauteurs prévues pour les revêtements de paroi et de sol.**
- **Vérifier la qualité des matériaux de carrelage (défauts du vernis, concave, convexe, etc.)**

Le carreleur a le devoir de s'annoncer immédiatement et avant la mise en œuvre des travaux d'exécution au maître carreleur/chef carreleur ou au contremaître compétent. De même, il a le devoir d'informer la direction du chantier ou le maître d'ouvrage compétent.

Les espaces dans lesquels des revêtements de sol sont nouvellement posés ou jointoyés doivent être fermés immédiatement à la fin du travail, ou le soir après un travail à continuer.

Les matériaux situés à proximité doivent être protégés (recouverts) afin de ne pas causer de dommage.

Le carreleur a le devoir de remplir le livre de régie de manière correcte et exhaustive immédiatement après l'achèvement des travaux ou à la fin du jour ouvrable, puis de le faire signer par la direction de la construction et/ou les maîtres d'ouvrage dans les délais souhaités.

Les livres de régie, les rapports de travail journaliers et hebdomadaires doivent être tenus de manière correcte et exhaustive puis livrés à l'employeur dans les délais impartis.

Pour l'exécution des travaux, le carreleur doit s'en tenir aux normes SIA et aux directives sur le carrelage de l'ASC (Association suisse du carrelage). Un dommage dû à une infraction aux devoirs de contrôle peut être mis à la charge du travailleur.

Par la signature du formulaire annexé, le carreleur atteste connaître les devoirs de contrôle en détail et les observer.

Devoirs du carreleur

Convention collective de travail pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Art. 5 Comportement et responsabilité

Par sa signature, le carreleur atteste connaître les normes SIA, les directives en vigueur pour la branche du carrelage et la CCNT, en particulier l'art. 5 Comportement et responsabilités du carreleur et les Devoirs de contrôle du carreleur.

Les dispositions y afférentes font partie intégrante de la présente convention.

Les documents correspondants ont été transmis au carreleur et reconnus par celui-ci.

_____, le _____

Signature : _____

Cette convention est établie en deux exemplaires. Un exemplaire est destiné au travailleur. Un exemplaire est conservé par l'employeur.

Annexe n° 4

Contenu de la boîte à outils du carreleur

- 1 sac à ordures
- 1 masque respiratoire
- 1 disque à jointoyer
- 1 truelle bernoise
- 1 double-mètre
- 1 scie à fer
- 1 protection acoustique
- 1 coupe-verre métal dur
- 1 spray lubrifiant (WD 40) 100 ml
- 1 crayon de graphite
- 1 bol caoutchouc
- 1 marteau caoutchouc
- 1 gants de caoutchouc (paire)
- 1 crème pour les mains
- 1 massette à main 800 gr
- 1 scie à bois (queue de renard)
- 2 protège-genoux pro
- 1 stylo à bille
- 1 marteau de maçon 600 gr avec tire-clou
- 1 truelle de maçon carrée 20 cm
- 1 équerre de maçon 50 / 28 cm
- 1 tenaille à mosaïque
- 1 bloc-notes
- 1 marteau de carreleur pointu
- 1 truelle de carreleur
- 1 pince de carreleur bec perroquet
- 1 burin de carreleur plat 10 mm
- 1 burin de carreleur plat 20 mm
- 1 pince de carreleur Knipex
- 1 tenaille pour carreleur
- 1 machine à couper longueur de coupe min. 40 cm
- 1 pince Rabitz 20 mm
- 1 pierre à aiguiser granulation Dia Pad
- 1 tournevis 5 mm
- 1 lunettes de protection
- 1 éponge
- 1 fausse équerre
- 1 couteau universel (Stanley)
- 1 niveau d'eau 120 cm
- 1 niveau d'eau 40 cm
- 1 boîte à outils avec cadenas
- 1 truelle dentée pour mosaïque moyenne et grande 6 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de paroi 8 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de sols 10 mm
- 1 crayon de charpentier

Annexe n° 5

FONDS DE FORMATION CCNT Carrelage

Règlement sur l'attribution des indemnités pour frais de cours et perte salariale

1. Ayants droit aux cours de formation initiale et continue

La Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) désigne toutes les écoles et organisations pour lesquelles des contributions directes sont attribuées, ou celles dont les participants aux cours reçoivent des indemnités pour frais de cours et perte salariale.

2. Droit à l'indemnité

- 2.1. Ont droit aux prestations: Tous les travailleurs et apprentis qui, au commencement du cours, sont sous contrat de travail fixe, soumis à la contribution professionnelle au FONDS et qui ont payé régulièrement, et en principe pendant au moins six mois avant le début des cours des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution. Les stages doivent avoir été suivis sans interruption. Si la contribution n'est plus déduite du salaire, tout droit à une indemnisation ou prestation s'éteint.
- 2.2 Les inscriptions à des cours de formation continue sont généralement prises en considération dans leur ordre d'arrivée. La CPPC peut éventuellement décider selon d'autres critères.

3. Obligation imposée au requérant de fournir des renseignements

- 3.1 Afin de déterminer un droit à l'indemnité, tous les renseignements doivent être fournis et les documents nécessaires mis à la disposition du FONDS aussi bien par l'employeur que par les travailleurs.
- 3.2 Si les prestations sont obtenues sur la base de faux renseignements, celles-ci doivent être restituées. En pareil cas, la voie juridique reste expressément réservée.
- 3.3 Les ayants droit qui ont versé des contributions professionnelles au FONDS conformément à l'art. 2.1, mais qui au commencement des cours travaillent hors du champ d'application territorial et de l'entreprise, peuvent néanmoins exceptionnellement bénéficier de prestations. La CPPC statue sur ces cas ainsi que sur d'autres cas exceptionnels.

4. Prestations

- 4.1 Conformément au point 2.1, les ayants droit reçoivent les indemnités suivantes afin de suivre des cours ou des stages autorisés par le fonds.
- 4.2 Indemnités salariales et des frais de cours par jour :
 - a) Pour les cours de formation professionnelle initiale et continue auprès des organisations patronales 60 francs sous réserve du chiffre 5
 - b) Pour les cours de formation professionnelle initiale et continue auprès des organisations syndicales 60 francs sous réserve du chiffre 5
- 4.3 Apprentis
 - 4.3.1 Par année d'apprentissage, un forfait de 200 francs au maximum est versé pour des cours de formation.
 - 4.3.2 Des cours d'appui sont encouragés pour 3 ans d'apprentissage une fois 100 francs au maximum.
- 4.4 L'indemnité n'est en principe attribuée qu'après l'achèvement en bonne et due forme de la formation continue ou du cours. L'interruption d'un cours ou d'un stage diminue les prestations du FONDS DES CARRELEURS ou les supprime tout à fait. Une diminution ou la suppression complète de l'indemnité est aussi possible en cas d'absences injustifiées. La demande d'indemnité est à adresser à la CPPC au moyen du formulaire de demande/FONDS DES CARRELEURS (Fonds de formation) au plus tard le 31 mars de l'année en cours, avec effet rétroactif pour les formations initiales et continues indemnifiables de l'année précédente.
- 4.5 Le formulaire de demande doit être intégralement rempli par l'employeur et remis à la CPPC.
- 4.6. Les partenaires sociaux peuvent accorder, dans la mesure des ressources disponibles, des fonds pour la formation professionnelle initiale et continue, des contributions d'encouragement pour les championnats des métiers et pour la promotion de la relève.

5. Délimitation des prestations

- 5.1 Les prestations maximales annuelles du FONDS pour les différents cours sont déterminées par la CPPC.
- 5.2 Pour chaque programme de cours, le FONDS subventionne 15 jours de cours par personne, soit au maximum 900 francs par an.

6. Voies de recours

- 6.1 On peut faire recours par écrit auprès de la CPPC contre les décisions du bureau du FONDS dans les 20 jours à partir de la notification. Le recours doit contenir une requête invoquant les motifs. Les décisions de la CPPC sont définitives.

7. Entrée en vigueur et révision

- 7.1 Le règlement entre en vigueur le 01.07.2018.
- 7.2 Le règlement peut à tout moment être modifié par la CPPC et/ou adapté aux conditions et à l'évolution des besoins.

Annexe n° 6

CPPC carreleurs

Centrale

CPPC carreleurs
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
Tél. 062 748 21 51

Andreas Furgler
 Directeur

Corinne Lustenberger
 Secrétaire

zpbk@lgav-platten-ofen.ch

Points de contact CPPR

Région	CPPR
Argovie Soleure	CPPR Carrelage AG/SO Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 52 rpbk-agso@lgav-platten-ofen.ch
Berne	CPPR carrelage Berne Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 53 rpbk-be@lgav-platten-ofen.ch
Grisons	CPPR Carrelage AG/SO c/o Unia Ostschweiz Lämmlisbrunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-gr@lgav-platten-ofen.ch
Suisse Orientale AI, AR, SG, TG,	CPPR Carrelage Ostschweiz c/o Unia Ostschweiz Lämmlisbrunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-os@lgav-platten-ofen.ch
Zurich et Schaffhouse	CPPR Carrelage ZH/SH Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 54 rpbk-zhsh@lgav-platten-ofen.ch
Suisse centrale GL, LU, NW, OW, SZ, UR et ZG	CPPR Carrelage Suisse centrale St. Karlstrasse 21 6002 Lucerne Tél. +41 41 249 93 05 rpbk-zs@lgav-platten-ofen.ch

Annexe n° 7**Répertoire alphabétique****A**

accident.....	7, 9, 10, 11, 14
accidents professionnels.....	14
allocations.....	11, 12
amendes conventionnelles.....	5, 19
année civile.....	9, 11, 12, 18
années de service.....	7
appareils.....	8
apprentis.....	10, 23
assurance.....	7, 14, 18
assurance-maladie.....	7

C

cas de décès.....	11
certificat médical.....	14
commencement des vacances.....	9
compte-salaire.....	12
contrat de travail.....	7, 11, 15, 23
contribution aux frais d'exécution.....	5, 13
contrôle du temps de travail.....	6
convention collective de travail.....	5, 6, 13, 16, 27

D

décompte.....	12
délai d'attente.....	14
délai de congé.....	7
dommages.....	8
droit aux vacances.....	9
durée des vacances.....	9

F

fonds.....	13
formation.....	5, 10, 14, 23
formation professionnelle.....	4, 5, 10
frais de contrôle.....	6, 18, 19
frais de procédure.....	5, 6
frais de transport.....	13

H

heures de travail.....	8, 9
heures de travail brutes dues dans l'année.....	8, 9

I

indemnisation.....	10, 12, 13, 23
infractions.....	6
inspection d'armes et équipement.....	11
installations techniques.....	8
intérêt professionnel.....	7

J

jours de carence.....	14
jours de vacances.....	9
jours fériés.....	8, 9, 10, 12

L

liberté d'action.....	16
litiges.....	5

M

machines.....	8
maladie.....	9, 10, 11, 14

mariage.....	11
matériel de consommation.....	8
mesures disciplinaires.....	7
modalités d'application.....	5, 13

N

naissance.....	11
négligence.....	8

O

obligation.....	8, 11, 12, 13, 14, 18
opposition.....	5

P

paiement.....	10, 11, 18
paiement du salaire.....	11
paix du travail.....	4, 7
pauses du matin.....	9
personnel temporaire.....	6
perte de salaire.....	14
primes.....	14
protection contre le licenciement.....	7

Q

quittance.....	12
----------------	----

R

récidive.....	6
recrutement.....	11
rémunération.....	6, 10
renchérissement.....	11
résiliation.....	7
responsabilité.....	8, 14, 15, 21
responsabilité budgétaire.....	4
restitution.....	8

S

salaire brut annuel.....	11
salaire mensuel.....	10, 11
sections.....	5
sécurité.....	13, 14
service militaire.....	10, 11, 12
suppléments de salaire.....	8, 9
sûretés.....	6, 15, 18, 19

T

temps de travail maximal.....	9
temps de travail normal.....	12
temps libre.....	9, 15
tiers.....	15
transports publics.....	12
Travail à la tâche.....	15
travail au noir.....	6, 15
travail de nuit.....	9
travail du samedi.....	8
travail effectué.....	6, 8
travail temporaire.....	15
troubles.....	7

V

véhicules.....	8
----------------	---

Annexe n° 8

Signature de la convention par les différentes parties contractantes

Au de l'art. 356b CO

L'entreprise signataire reconnaît comme obligatoires la présente CCNT 2018-2025 pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU, ainsi que les accords additionnels sur les salaires et les accords protocolaires dans toutes leurs dispositions.

Si cette convention collective de travail devait être dénoncée par les organes des fédérations signataires ou prolongée tacitement, cela vaudrait aussi pour ce contrat et les accords additionnels sur les salaires et les accords protocolaires. Le cas échéant, les modifications de contrat ne s'appliquent à l'entreprise signataire qu'à partir de la notification écrite.

Nom de l'entreprise : _____

Personne responsable : _____

Rue : _____

NPA/Lieu : _____

Tél.: _____

Fax. : _____

Courriels : _____

Nombre de collaborateurs

Administration : _____

Production : _____

Apprentis : _____

Total : _____

Lieu/date

Signature autorisée

Tampon de l'entreprise :

Veillez envoyer à l'adresse suivante un exemplaire de cette confirmation de contrat munie de la signature originale :

CPPC Commission professionnelle paritaire centrale du carrelage

Keramikweg 3

6252 Dagmersellen