

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

Nouvelle édition 2003 avec des suppléments jusqu'en 2020

The logo for Swiss Beton features the text "Swiss Beton" in a bold, black, sans-serif font. A thick, horizontal green brushstroke is positioned above the text, extending across the width of the letters.

Swiss Beton

Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

UFPB Union des Fabricants
de Produits en Béton de Suisse Romande



Die Gewerkschaft.



Table des matières

Art. 1 Champ d'application	5
Art. 2 Durée du travail	5
Art. 3 Heures de travail supplémentaires	6
Art. 4 Salaire	6
D. Allocations pour enfants	7
Art. 5 Vacances	7
Art. 6 Jours fériés	7
Art. 7 Indemnités pour absences	8
Art. 8 Indemnités pour service militaire	9
Art. 9 Assurance-accidents	9
Art. 10 Indemnité journalière en cas de maladie	9
A. Conditions d'assurance	9
B. Transition	10
C. Répartition des primes	10
D. Respect de l'obligation de maintien du salaire	10
Art. 11 Engagement et licenciement	10
Art. 12 Versement du salaire en cas de décès du/de la travailleur/se	10
Art. 13 Règlement d'entreprise	11
Art. 14 Communauté contractuelle	11
Art. 15 Contribution professionnelle	11
Art. 16 Paix du travail	12
Art. 17 Droit d'association	12
Art. 18 Commission d'entreprise	12
Art. 19 Publication	12
Art. 20 Commission professionnelle paritaire	12
Art. 21 Peines conventionnelles	13
Art. 22 Procédure en cas de différends	14
Art. 23 Exécution et respect des obligations contractuelles, peines conventionnelles	14
Art. 24 Durée de la convention	14

La présente nouvelle édition comprend toutes les modifications contractuelles jusqu'au **1^{er} mai 2020**, lesquelles ont été consignées dans des procès-verbaux séparés, signés par toutes les parties.

Les adaptations du texte ont été effectuées sur la base des nouvelles dispositions légales et compte tenu de l'obtention de la déclaration d'obligation générale.

Parallèlement, les mutations intervenues entretemps dans les organisations syndicales et patronales ont été prises en considération dans la nouvelle édition :

SwissBeton, Berne

Association pour l'industrie suisse des produits en béton et éléments préfabriqués

UFPB, Lausanne

Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande

UNIA, le syndicat interprofessionnel, Berne

SYNA, le syndicat interprofessionnel, Olten

Le champ d'application des dispositions en caractères gras a été étendu par le Conseil Fédéral.

- Arrêté CCT Industrie suisse des produits en béton du 10.07.2003, entrée en vigueur : 01.08.2003
- Remise en vigueur et modification du 18.08.2006, entrée en vigueur : 01.09.2006
- Remise en vigueur et modification du 30.06.2008, entrée en vigueur : 01.08.2008
- Prorogation et modification du 30.06.2009, entrée en vigueur : 01.08.2009
- Prorogation et modification du 18.05.2010, entrée en vigueur : 01.07.2010
- Modification du 23.08.2011, entrée en vigueur : 01.10.2011
- Prolongation et modification du 06.12.2012, entrée en vigueur : 01.01.2013
- Prolongation et modification du 23.05.2013, entrée en vigueur : 01.07.2013
- Prolongation et modification du 09.10.2014, entrée en vigueur : 01.11.2014
- Prolongation et modification du 20.04.2015, entrée en vigueur : 01.06.2015
- Prolongation du 27.05.2016, entrée en vigueur : 01.07.2016
- Prolongation et modification du 10.04.2017, entrée en vigueur : 01.05.2017
- Prolongation et modification du 25.05.2018, entrée en vigueur : 01.07.2018
- Prolongation et modification du 19.03.2019, entrée en vigueur : 01.05.2019
- Prolongation et modification du 02.04.2020, entrée en vigueur : 01.05.2020

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

Désireuses de chercher, par des discussions communes et une compréhension mutuelle, à résoudre les problèmes touchant aux relations entre employeurs et travailleurs/ses, et à protéger et consolider ainsi le domaine économique qui est le leur, tout en veillant aux intérêts de tous ceux qui appartiennent à cette profession, les deux associations patronales suivantes

SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte, Bern
Association pour les produits suisses en béton

UFPB Union des Fabricants de Produits en Béton
de Suisse Romande, Lausanne

pour elles-mêmes et les fabricants de produits en béton qui leur sont affiliés, d'une part, et les deux syndicats de travailleurs/ses ci-après"

UNIA Le syndicat interprofessionnel, Berne

SYNA Le syndicat interprofessionnel, Olten

pour eux-mêmes et pour tous les membres qui leur sont affiliés, d'autre part, ont conclu la convention suivante:

Art. 1 Champ d'application

¹ **L'arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie suisse des produits en béton s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.**

² La présente convention règle les conditions de travail et les normes concernant les salaires minimaux dans toutes les entreprises qui fabriquent des produits en béton et des éléments préfabriqués en béton, liés avec du ciment ou avec des matières synthétiques. Le contrat est à appliquer à tous les rapports de travail existants et futurs, cela indépendamment du monde de rémunération. **Les clauses étendues de la CCT (...) s'appliquent aux entreprises de l'industrie des produits en béton et d'éléments préfabriqués en béton, liés avec du ciment ou avec des matières synthétiques, ainsi qu'à leurs travailleurs, indépendamment du genre de rémunération.**

Les clauses ne s'appliquent pas:

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

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

Art. 2 Durée du travail

¹ **La durée normale de travail s'élève à 42 heures par semaine soit, sur la base de la semaine de 5 jours, 8,4 heures par journée de travail. Ce temps de travail réglementaire quotidien sert également au calcul des jours d'absence (vacances, jours fériés, maladie, accident, etc.). Le plan de travail en équipes approuvé par les pouvoirs publics s'applique au personnel travaillant en équipes.¹**

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

³ Si l'entreprise doit restreindre ses activités ou si ses affaires vont mal, la durée de travail est répartie en fonction de ses besoins et de façon à ce que les travailleurs/ses puissent bénéficier des prestations de l'assurance-chômage. De telles réductions de la durée normale de travail sont convenues entre l'entreprise et les parties contractantes concernées. Les détails sont fixés dans un accord particulier.

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

⁵ La compensation individuelle ne doit pas dépasser deux heures par jour et par travailleur/se, heures supplémentaires incluses, à l'exception des jours ou demi-jours fériés.

¹ (DFO du 25.5.2018, entrée en vigueur le 1.7.2018)

⁶ Remplacé par art. 3 al. 5

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

Art. 3 Heures de travail supplémentaires²

¹ **Les heures supplémentaires (art. 321c CO) sont à compenser par du temps libre de même durée en l'espace d'une année. La compensation s'effectue le plus rapidement possible.**

² **Dans le cas où une compensation des heures supplémentaires n'est pas possible dans un délai d'une année, l'employeur établit, d'entente avec la Commission d'entreprise, un plan de travail régulièrement réparti et informe les collaborateurs/trices.**

³ **Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées dans l'espace d'une année, elles sont payées sans supplément.**

⁴ **Les heures supplémentaires ordonnées (Art. 12 et 13 LTr) sont dédommagées avec un supplément de 25 % en espèces ou sous forme de temps libre. Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées dans l'intervalle d'une année, la compensation ou le paiement ultérieur s'effectue avec un supplément de 25 %. Font exception les dispositions réglant l'indemnisation du travail en équipes.**

⁵ **En règle générale, le samedi n'est pas un jour de travail. Le travail exceptionnel du samedi est indemnisé avec un supplément de 25 % (argent ou temps libre), pour autant que l'employé ait fourni 5 jours de travail normal dans la même semaine. Les suppléments pour samedis et les plus-values pour heures supplémentaires ne sont pas cumulés.**

Art. 4 Salaire

¹ **Les travailleurs/ses reçoivent un salaire mensuel calculé sur la base de 182,5 heures par mois.**

² Les parties se rencontrent annuellement en vue de négocier les salaires et s'engagent à fournir un résultat à ces tractations, sans avoir recours au tribunal arbitral. Si, jusqu'au 31 janvier, aucun arrangement n'est obtenu, le contrat, en sa totalité, est considéré comme dénoncé.

³ **Les salaires minimums³ sont les suivants, pour les travailleurs/-euses de plus de 19 ans exerçant une activité à plein temps :**

- travailleurs/-euses non qualifiés :** Fr. 4 025.–*
- travailleurs/-euses semi-qualifiés :** Fr. 4 175.–
- travailleurs/-euses spécialisés:**
 - salaires usuels localement dans la branche, mais au minimum:** Fr. 4 375.–
 - constructeurs/-trices d'éléments en béton préfabriqués avec CFC:** Fr. 4 800.–

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

² (DFO 18.8.2006, entrée en vigueur le 1.9.2006)

³ (DFO 2.4.2020, entrée en vigueur le 1.5.2020)

⁴ En annexe, les adaptations de salaires contractuelles sont fixées sur la base des salaires effectifs.

⁵ **Les travailleurs/ses ont droit à la fin de l'année civile à un 13e salaire correspondant à 8,33 % du salaire touché durant l'année concernée (sans les allocations ni les gains pour heures de travail supplémentaires). Ce 13e salaire doit faire partie du salaire couvert par l'assurance indemnités journalières.**

L'employeur a le droit d'ajouter des gratifications ou autres rétributions supplémentaires de fin d'année au 13e salaire.

Les apprentis ont également droit à un 13e salaire.

⁶ **Le supplément est fixé à Fr. 1.20 par heure pour le travail en deux équipes.**

D. Allocations pour enfants

Les employeurs s'engagent à verser à tous les travailleurs/ses l'allocation pour enfants, au moins dans la mesure de la législation fédérale qui s'applique à l'employeur et au/à la travailleur/se.

Art. 5 Vacances

¹ **Droit:**

À partir de la 1ère année de service	25,0 jours
Après 15 ans de service dans l'entreprise	27,5 jour
À partir de 50 ans révolus	30,0 jours
jusqu'à 20 ans révolus	30,0 jours
(s'applique également aux apprentis)	

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

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

⁴ L'employeur fixe la date et la répartition des vacances en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux légitimes des travailleurs/ses.

⁵ Les vacances ne doivent pas être utilisées à des fins lucratives.

Art. 6 Jours fériés

Tous/tes les travailleurs/ses ont droit à 9 jours fériés légaux ou locaux usuels au maximum, pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables. Si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, aucun dédommagement ne peut être exigé. L'horaire de travail établi par l'entreprise fait foi.⁴

⁴ (DFO 18.8.2006, entrée en vigueur le 1.9.2006)

Art. 7 Indemnités pour absences

¹ **Les absences sont payées aux travailleurs/ses (sans déduction sur le salaire mensuel),** sauf si l'employeur verse déjà des prestations de valeur au moins égale, pour les cas suivants:

- **Décès du conjoint (ou de la personne avec laquelle il/elle vit maritalement depuis une certaine durée), du père ou de la mère, ou d'un propre enfant** **3 jours**
- **naissance d'un propre enfant:** **3 jours⁵**
- **mariage du travailleur/de la travailleuse** **1 jour**
- **décès d'un frère ou d'une sœur, des grands-parents ou beaux-parents** **1 jour**
- **Inspection militaire de l'équipement ou de l'armement militaire, y compris la protection civile** **½ jour**
- **Changement de domicile** **1 jour**

² **Si la participation nécessite plus d'½ jour, l'absence nécessaire sera bonifiée jusqu'à 1 jour au maximum.**

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

⁴ L'art. 324a du CO s'applique aux absences indispensables du/de travailleur/se nécessitées par l'exercice d'une fonction publique. Si l'accomplissement d'une charge publique engage le/la travailleur/se pendant les heures de travail, l'employeur et le/la travailleur/se conviennent de cas en cas de l'indemnité prévue à l'art. 324a du CO.

⁵ (DFO 10.4.2017, entrée en vigueur le 1.5.2017)

Art. 8 Indemnités pour service militaire

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

Ecole de recrues	100%
Autre service militaire jusqu'à 4 semaines / années	100%
Service militaire entre 4 et 21 semaines / années	80%

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

Art. 9 Assurance-accidents

¹ **Les travailleurs/ses sont assuré(e)s auprès de la SUVA contre les accidents. L'employeur est tenu de verser, pendant les jours de carence, le salaire correspondant à l'indemnité journalière SUVA.**

² **L'obligation de verser le salaire en cas d'accident est ainsi réglée conformément à l'art 324a et 324b du CO.**

Art. 10 Indemnité journalière en cas de maladie⁶

A. Conditions d'assurance

L'employeur doit conclure une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs/ses soumis à la présente CCT. Les dispositions d'assurance comprendront au minimum les dispositions suivantes:

- 1. l'indemnité journalière assurée doit atteindre au moins 80% du salaire (y c. la part du 13e salaire);**
- 2. le délai d'attente pour bénéficier des prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie se situe entre 2 et max. 60 jours;**
- 3. les prestations doivent être versées conformément à l'art. 72 LAMal, autrement dit pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours sur une période de 900 jours; si l'indemnité journalière est réduite pour cause de surindemnisation, la personne a droit à l'équivalent de 720 indemnités journalières complètes; les délais relatifs à l'octroi de l'indemnité journalière seront prolongés en fonction de la réduction;**
- 4. en cas de maternité, les indemnités journalières de l'assurance-maternité seront complétées pour atteindre les prestations visées à l'art. 74 LAMal; ces prestations ne peuvent pas être imputées sur la durée maximale d'indemnisation;**
- 5. une fois sortis du contrat collectif, les assurés ont un droit de passage garanti dans l'assurance individuelle;**
- 6. en cas d'incapacité de travail d'au moins 25 %, l'indemnité journalière sera octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail;**
- 7. si un cas d'assurance survient pendant la couverture d'assurance, les prestations seront versées indépendamment de la poursuite ou de la fin des rapports de travail;**
- 8. le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de perception de l'indemnité journalière en cas de maladie.**

⁶ (DFO 25.5.2018, entrée en vigueur le 1.7.2018)

B. Transition

Une période de transition est fixée jusqu'au 01.01.2019, pour l'adaptation des assurances existantes aux conditions minimales susmentionnées.

C. Répartition des primes

Pendant le délai d'attente, l'employeur est tenu de verser le salaire correspondant aux prestations nettes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie. Les travailleurs/ses paient 30 % et les employeurs 70 % des primes nettes facturées par l'assurance.

D. Respect de l'obligation de maintien du salaire

Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a du code des obligations. Si le contrat d'assurance y déroge, l'employeur sera redevable d'une éventuelle différence.

Art. 11 Engagement et licenciement

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

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

- Pendant la première année de service : 1 mois
- De la deuxième à la cinquième année de service : 2 mois
- A partir de la sixième année de service : 3 mois

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

⁴ La protection contre le licenciement selon l'art. 336c lit. b du CO dure 30 jours pendant la première année de service dans le cas d'une incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident sans faute du/de la travailleur/se. Cette protection s'étend à 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et à 180 jours à partir de la sixième année de service.

⁵ Au demeurant s'appliquent les restrictions légales en matière de résiliation (art. 336c, lit a, c et d, et art. 336d CO) et la résiliation immédiate (art. 337 CO).

⁶ En cas de licenciement pour des raisons économiques telles que restructurations, rationalisations, fermetures totales ou partielles d'exploitations, les syndicats locaux doivent être informés suffisamment tôt.

Art. 12 Versement du salaire en cas de décès du/de la travailleur/se

Lorsque le contrat de travail prend fin suite au décès du/de la travailleur/se, l'employeur doit verser le salaire, à partir du jour de décès, pour un mois encore, et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, à condition que le/la travailleur/se laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, une autre personne en faveur de laquelle il/elle remplissait une obligation d'entretien.

Art. 13 Règlement d'entreprise

Le règlement de chaque entreprise fait partie intégrante du présent contrat.

Art. 14 Communauté contractuelle

¹ **Les associations qui ont conclu la convention au sens de l'art. 357b CO ont un droit commun à faire respecter la convention collective de travail par les employeurs et les travailleurs qui y sont liés.** Les rapports de ces associations entre elles sont régis par les dispositions du CO concernant la société simple, qui sont applicables par analogie.

Art. 15 Contribution professionnelle

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

- **Le paiement des finances de cours pour la formation continue et le perfectionnement (techniques, langues, connaissances de PC)**
- **Le paiement des cours d'introduction pour les apprentis/ies constructeurs/trices d'éléments préfabriqués**
- **Le paiement de la perte de salaire en cas de suivi de cours approuvés⁷**
- **La subvention de moyens d'aide non prévus par la loi visant à augmenter la sécurité du travail et à protéger la santé**
- **Les contributions aux subventions en cas de situations sociales particulièrement pénibles subies par des travailleurs/euses**

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

La contribution de l'employeur s'élève à Fr. 6.- par collaborateur/trice soumis à la convention et par mois. La contribution de chaque travailleur/euse soumis/e à la convention s'élève à Fr. 17.- par mois.⁸

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

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

³ **L'encaissement ainsi que le versement des subventions est traité par l'Association PariFonds pour l'industrie suisse des produits en béton. Les tâches et les obligations sont réglementées dans des statuts séparés et dans un règlement d'exécution.**

⁷ (DFO 18.8.2006, entrée en vigueur le 1.9.2006)

⁸ (DFO 18.8.2006, entrée en vigueur le 1.9.2006)

Art. 16 Paix du travail

- ¹ Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail. En conséquence, toute action susceptible de perturber le déroulement normal du travail ainsi que toute mesure de lutte, telle qu'obstruction, grève, mise à l'index, liste noire, boycott ou autre moyen de contrainte, sont interdites. La paix du travail s'applique aussi en cas de différend éventuel sur des questions qui ne sont pas réglées par le présent contrat et qui touchent aux rapports de travail.
- ² Les parties contractantes s'engagent à ne pas causer elles-mêmes de troubles ni en favoriser d'une quelconque façon, mais à prendre au contraire les mesures nécessaires pour éviter toute perturbation.
- ³ Si, néanmoins, des troubles se produisent, et s'ils ne cessent pas sur le champ à la demande de la partie qui en est victime, les dispositions de procédure prévues à l'art. 21 entrent en vigueur. Les parties concernées doivent s'abstenir de tout acte de nature à aggraver le conflit pendant la procédure engagée devant les instances prévues à l'art. 20.

Art. 17 Droit d'association

Le droit d'association est garanti conformément à l'art. 28 de la Constitution fédérale. **Un / e travailleur/se ne doit subir aucun préjudice ni de son employeur ni des autres travailleurs/ses, du fait de son appartenance ou non à une organisation de travailleurs/ses.**

Art. 18 Commission d'entreprise

- ¹ **Les travailleurs/ses ont le droit, dans chaque entreprise, de nommer une commission d'entreprise de trois membres au moins. Tous/toutes les travailleurs/ses de l'entreprise sont invité/es et autorisé/es à participer à cette élection, avec les mêmes droits et les mêmes obligations. La commission doit représenter les différents groupes de travailleurs/ses actifs dans l'entreprise.**
- ² **La direction de l'entreprise informera la commission d'entreprise de toutes les questions concernant les relations de travail et apportera son concours en vue de résoudre ces questions,** qui peuvent aussi porter sur la prévention des accidents et la protection de la santé.
- ³ **Tout différend qui ne peut être aplani directement entre l'employeur/se et la commission d'entreprise ou le personnel doit être porté devant la Commission professionnelle paritaire (art. 20).**

Art. 19 Publication

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

Art. 20 Commission professionnelle paritaire

- ¹ **En vue de l'exécution commune de la présente CCT au sens de l'art. 357b CO, il existe une Commission professionnelle paritaire, composée de 4 représentants des associations des employeurs et des travailleurs.**

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

- a) Servir d'intermédiaire en cas de différends entre employeurs et travailleurs/euses ou commissions d'entreprise**
- b) Concilier les différends entre les parties contractantes concernant l'interprétation et l'application de la présente convention collective de travail ou des rapports de travail en général
- c) Obtenir le droit de faire constater une violation du contrat (dispositions légales ou obligations globales détaillées dans la CCT)**
- d) Effectuer des contrôles du respect de la convention collective de travail**
- e) Exiger et encaisser les frais de peines conventionnelles, de procédures et de contrôles.**

Les autres tâches ainsi que les compétences de la Commission professionnelle paritaire sont fixées dans un règlement d'exécution séparé.

³ En général, la Commission professionnelle paritaire se réunit deux fois par année. Chaque association de travailleurs/ses et d'employeurs a le droit d'exiger la convocation d'une séance de la Commission professionnelle paritaire en fournissant l'ordre du jour exact. La convocation doit être effectuée dans un délai d'un mois. La participation est obligatoire pour les associations faisant partie de la convention.

Art. 21 Peines conventionnelles

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

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

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

- ² **La Commission professionnelle paritaire peut sanctionner des employeurs ou des travailleurs/euses pour lesquels le contrôles ont prouvé qu'ils violaient des obligations de la convention collective de travail, outre par une peine conventionnelle, par des frais de contrôle et de procédure occasionnés et prouvés (pour les dépenses du mandataire et de la Commission professionnelle paritaire).**
- ³ **La Commission professionnelle paritaire doit utiliser les frais de peines conventionnelles ainsi que de contrôles et de procédures pour couvrir les dépenses de l'application de la convention.**

Art. 22 Procédure en cas de différends

¹ Si un différend surgit à propos de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, ou des rapports de travail en général, la procédure suivante est appliquée dans un but de conciliation et de règlement: Si le différend ne peut pas être réglé par la Commission professionnelle paritaire, les parties s'engagent à soumettre le différend à l'instance de conciliation et d'arbitrage prévue par la convention collective de travail pour l'industrie suisse des produits en béton et à s'en remettre exclusivement à sa décision. La constitution et la procédure du tribunal arbitral sont réglées par un statut spécial concernant l'instance de conciliation et d'arbitrage.

Art. 23 Exécution et respect des obligations contractuelles, peines conventionnelles

- ¹ La partie qui ne respecte pas une disposition contractuelle ou n'exécute pas un jugement ou une directive du tribunal arbitral se rend coupable de violation contractuelle. Les autres parties sont dès lors autorisées à intenter contre elle une action en paiement de pleins dommages et intérêts.
- ² Si une partie contractante viole le contrat, la partie lésée peut intenter une action en paiement d'une peine conventionnelle équitable auprès de l'instance de conciliation et d'arbitrage.
- ³ Le tribunal arbitral doit, en cas de violation du contrat, prononcer une peine conventionnelle au montant proportionnel à l'importance du cas et au type de violation. La peine conventionnelle et les dépens doivent être payés dans le délai d'un mois après la notification du jugement.
- ⁴ Le versement de la peine conventionnelle n'annule pas le droit des parties au respect intégral des obligations contractuelles. Au demeurant, les parties se réservent expressément un droit de recours contre leurs membres fautifs.

Art. 24 Durée de la convention

La présente convention est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2010. Si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes au plus tard deux mois avant son échéance, elle est renouvelée pour une année, avec le même délai de résiliation.

Cette décision entre en vigueur le 1^{er} mai 2020 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2021.⁹

⁹ En raison de la déclaration de force obligatoire du 2.4.2020 prolongation jusqu'au 31 décembre 2021.

Berne et Zurich, le 15 juillet 2009

Signé par (Noms actualisés des associations professionnelles et des syndicats interprofessionnels)

SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte, Berne
Association pour les produits suisses en béton

UFPB, Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande, Lausanne

UNIA, le syndicat interprofessionnel, Berne

SYNA, le syndicat interprofessionnel, Olten

Supplément 2020

Adaptation générales et individuelles des salaires ¹⁰

Hausse générale des salaires effectifs : 20 francs par mois.

Hausses de salaire individuelles: la masse salariale des travailleurs et travailleuses assujettis à la CCT doit être augmentée en moyenne de 5 francs par mois.

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1er janvier 2020 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'article 1 de la convention complémentaire du 2 décembre 2019.¹¹

¹⁰ (DFO 2.2.2020, entrée en vigueur le 1.5.2020), DFO art. 1 al. 1 et 2

¹¹ (DFO 2.2.2020, entrée en vigueur le 1.5.2020), DFO III