



# 2013

## **Contrat collectif de travail** pour les Tuileries-Briqueteries Suisses





# Contrat collective de travail 2013 pour les Tuileries-Briqueteries suisses

Désireuses de favoriser par des discussions en commun et une compréhension mutuelle la solution aux problèmes concernant les rapports entre employeurs et travailleurs / travailleuses et de renforcer de cette manière le domaine économique qui leur est confié, tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs qu'elles occupent,

## **L'Association suisse de l'industrie de la terre cuite (ASITEC)**

pour elle-même et les entreprises affiliées,

d'une part

et des associations de travailleurs suivantes, soit:

## **UNIA – Syndicat interprofessionnel**

## **SYNA – Syndicat interprofessionnel**

pour elles-mêmes et tous les membres qui leur sont affiliés,  
désignées ci-après par «Syndicats»,

d'autre part

ont passé la convention suivante:

## Table des matières

	page
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application	3
Art. 1 Champ d'application	5
Art. 2 Durée du travail	6
Art. 3 Heures supplémentaires	8
Art. 4 Salaire	9
A. Salaire minimum mensuel	9
B. Augmentation de salaire	9
C. Indemnité de fin d'année	9
D. Suppléments au salaire minimum	10
E. Allocations pour travail en équipes	10
F. Travail à la tâche	11
G. Allocations pour enfants	11
H. Droit au salaire après le décès du travailleur	12
I. Défense de cession du salaire	12
J. Mesures contre le dumping salarial	12
Art. 5 Vacances	13
Art. 6 Jours fériés	14
Art. 7 Absences payées	15
Art. 8 Indemnités pour service militaire	16
Art. 9 Assurance indemnité journalière maladie	17
Art. 10 Assurance accidents	18
Art. 11 Engagement et licenciement	19
Art. 12 Diligence et fidélité à observer	21
Art. 13 Règlement d'entreprise	21
Art. 14 Paix du travail	21
Art. 15 Droit de coalition	21
Art. 16 Communauté contractuelle	22
Art. 17 Protection de la santé	23
Art. 18 Commission professionnelle paritaire	24
Art. 19 Peines conventionnelles	25
Art. 20 Contribution aux frais d'application	26
Art. 21 Commission d'entreprise	27
Art. 22 Publication	27
Art. 23 Conférence des délégués	28
Art. 24 Procédure en cas de divergences	29
Art. 25 Exécution et observation des obligations contractuelles, peines conventionnelles	30
Art. 26 Durée de la convention	30
Calcul de l'indemnité de départ	32

## Arrêté du Conseil fédéral

### étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les tuilerie-briqueteries suisses

du 3 septembre 2013

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>, arrête:

#### Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour les tuilerie-briqueteries suisses, conclue en décembre 2012, est étendu.

#### Art. 2

1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception du Tessin et le territoire de langue italienne du canton des Grisons.

2 Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires (**caractères gras**) s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de tuilerie (surtout tuiles et briques).

Sont exceptés:

- a. Les travailleurs ayant une fonction dirigeante;
- b. Le personnel technique et commercial d'entreprise;
- c. Les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 20). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

### **Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2013 et a effet jusqu'au 30 juin 2014.

3 septembre 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

### Art. 1 Champ d'application

Le présent contrat règle les normes des salaires minima et les conditions de travail dans les tuileries suisses; il est applicable à tous les rapports de travail déjà en vigueur et à venir, indépendamment du mode de rémunération.

Font exception:

- a. Les employés exerçant une fonction dirigeante;
- b. Le personnel technique et commercial d'entreprise;
- c. Les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

La présente convention collective de travail constitue la base de la législation sociale applicable à toutes les tuileries qui lui sont assujetties. Dans les entreprises, il ne sera pas conclu de conventions collectives de travail spéciales (de l'appendice ad domaine général d'application).

La SA pour l'industrie céramique Laufen se réserve le droit de négocier avec les syndicats une convention collective spéciale pour leur entreprise (de l'appendice ad art. 1).

Si, pendant la durée de la convention collective de travail, d'autres dispositions légales promulguées par la Confédération ou les cantons concernant une matière déjà réglée dans la convention collective de travail, entrent en vigueur, les dispositions légales remplacent dans leur domaine d'application le texte du contrat pour autant que la loi ne prévoie pas une compensation par une convention collective de travail. En présence de l'avis unanime des parties contractantes à l'encontre des prescriptions normatives des lois cantonales ou fédérales, ce sont les dispositions de la convention collective de travail qui ont la préséance. Les parties s'engagent à prendre aussi les mesures éventuellement nécessaires pour imposer cette interprétation (de l'appendice ad domaine général d'application).

### Art. 2 Durée du travail

1. La durée normale du travail est de 42,0 heures par semaine.

La durée hebdomadaire du travail peut être fixée de manière flexible, entreprise par entreprise, en dérogation à la durée normale du travail, de la manière suivante:

Moyenne hebdomadaire	42 heures
Minimum-maximum hebdomadaires	35–45 heures
Moyenne mensuelle	182,5 heures
Total des heures dues annuellement	2190 heures

(Calcul: heures hebdomadaires x 52,18 = heures dues annuellement:  
12 mois = heures dues par mois)

2. Les heures de travail doivent en principe être réparties de sorte que le travailleur bénéficie de la semaine de cinq jours. Tout travailleur a droit à deux jours de congé consécutifs et réguliers.

Toute solution dérogeant à ce principe doit être négociée avec la commission d'entreprise. En cas d'absence d'une commission d'entreprise, les heures de travail seront fixées après discussion avec les collaborateurs; ces derniers peuvent avoir recours aux syndicats locaux.

3. Le travailleur a droit à un salaire mensuel fixe. La moyenne mensuelle, soit en l'espèce 182,5 heures, est déterminante pour le calcul:

- du salaire mensuel fixe;
- des vacances et jours fériés;
- du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident;
- du versement du salaire en cas de service militaire ou civil;
- du versement du salaire en cas d'absences au sens de l'article 7;
- du versement du salaire en cas de chômage partiel;
- de l'indemnisation des heures supplémentaires et des heures effectuées en trop ou trop peu.



4. **L'entreprise est tenue, au cas où elle décide de flexibiliser la durée du travail, d'instaurer un contrôle du temps de travail de chaque travailleur en tenant chacun au courant de son total mensuel.** Ces contrôles doivent être conservés pendant cinq ans par l'employeur (art. 73 a lit 2 ArGV 1).
5. **Jusqu'au 30 juin, l'entreprise peut convenir avec le travailleur de reporter les heures en plus ou en moins, mais au maximum 42 heures, sur l'année en cours. Les heures en plus au-delà de 42 heures doivent être compensées avec un supplément de 25%. Les heures en moins au-delà de 42 heures sont, en absence de faute du travailleur, à la charge de l'entreprise. Les départs ou les arrivées en cours de l'année sont calculés sur la base de la durée normale du travail de 42.0 heures prévue à l'art. 2.1 du présent contrat.**
6. **L'horaire de travail convenu à l'art. 2.2. doit être communiqué en temps opportun et par écrit (affichage).** En cas de divergences la procédure prévue à l'art. 23 sera appliquée.
7. **Le travailleur est tenu de respecter scrupuleusement la durée du travail. En cas d'absence non excusée et sans l'accord de l'entreprise, il perd tout droit au salaire pour la période correspondante. L'entreprise doit annoncer la créance ainsi due au travailleur et la déduire de son prochain salaire.**
8. **Le tableau d'équipes approuvé par les pouvoirs publics s'applique aux cuiseurs et ouvriers travaillant en équipe.**
9. Dans les usines où, pour des raisons techniques d'exploitation, le travail du samedi matin est encore nécessaire, la partie contractante patronale recommande à ses sociétaires d'accorder au travailleur, en dehors du samedi après-midi, deux demi-journées libres dans l'espace de quatre semaines, ou de trouver une autre solution équivalente. (de l'appendice ad art. 2).

### Art. 3 Heures supplémentaires

1. **Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires (sans tenir compte d'un éventuel temps de compensation anticipé),** sous réserve d'une éventuelle autorisation obligatoire selon la loi.

**Si une entreprise ne recourt pas à la flexibilisation de la durée du travail, celle-ci reste de 42,0 heures par semaine selon l'art. 2.1. En conséquence, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées en plus de l'horaire hebdomadaire normal, soit au-delà de 42,0 heures.**

2. **Il faut éviter dans la mesure du possible les heures supplémentaires. Si des heures supplémentaires.** Si des heures supplémentaires s'avèrent nécessaires, le travailleur ne peut être tenu de les faire que dans la mesure où il peut les effectuer et où les règles de la bonne foi permettent de les lui demander.
3. **D'entente avec le travailleur, l'entreprise peut, dans un délai de 12 semaines, compenser les heures supplémentaires par un congé de même durée.**
4. **Pour les heures supplémentaires effectuées, même si elles sont compensées par des congés, l'employeur doit payer un supplément de 25%; pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié, ce supplément est de 50% sur le salaire normal.**

**A la demande du travailleur le supplément peut être compensé en temps ou en argent.**

**Les travailleurs obligés de travailler pendant les jours fériés indemnisés toucheront pour ces jours le salaire horaire normal et le supplément. Ces jours fériés seront remplacés par des jours de congé et indemnisés comme jours fériés. Le rattrapage d'heures de travail ou les heures anticipées ne tombent pas sous le coup des dispositions concernant les heures supplémentaires. (de l'appendice ad art. 3)**

5. **Font exception les dispositions concernant les indemnités pour le travail en équipe.**

## Art. 4 Salaire

### A. *Salaire minimum mensuel* (état au 1<sup>er</sup> janvier 2013)

Le salaire minimum convenu est le suivant:

- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail jusqu'à l'âge de 19 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles CHF 3'775.– par mois (= CHF 20.70 à l'heure);
- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail, de 19 à 22 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles CHF 3'975.– par mois (= CHF 21.80 à l'heure);
- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail à partir de 23 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles CHF 4'175.– par mois (= CHF 22.90 à l'heure).

### B. *Augmentation de salaire*

Les parties contractantes se réunissent une fois par an à l'automne pour négocier les augmentations de salaire.

### C. *Indemnité de fin d'année (13<sup>ème</sup> mois de salaire)*

Les travailleurs à temps partiel payés à l'heure ont droit à la fin de l'année civile à une indemnité de 8<sup>1</sup>/<sub>3</sub>% calculée sur le total du salaire perçu pendant l'année civile (à l'exception des allocations et des heures supplémentaires payées).

Les travailleurs payés au mois ont droit à une indemnité à la fin de l'année civile; celle-ci correspondra à un salaire mensuel entier, à la condition qu'ils aient travaillé pendant toute l'année. Si tel n'est pas le cas, l'indemnité pour l'année civile en question sera réduite au prorata du temps travaillé.

Les travailleurs entrant en fonction après le 1<sup>er</sup> septembre ont également droit à l'indemnité de fin d'année au prorata du temps de service. Toutefois, s'ils quittent leur emploi dans le courant de l'année suivante, avant l'expiration du délai de carence de 4 mois, ils doivent restituer l'indemnité de fin d'année ou celle-ci sera retenue sur leur dernier salaire.

Ce délai de 4 mois, ne s'applique pas si le contrat de travail est conclu pour un temps déterminé inférieur à 4 mois ou si le contrat de travail est résilié par l'employeur pour des faits, qui ne sont pas causés par le travailleur (insuffisance de rendement p.ex.).

L'employeur a le droit de déduire du 13<sup>ème</sup> salaire les gratifications ou autres prestations supplémentaires versées jusqu'à présent à la fin de l'année.

Les travailleurs dont le contrat de travail n'a pas duré plus que la période d'essai et ceux qui ne respectent pas les dispositions conventionnelles concernant l'entrée en fonction et le départ (art. 11) ou qui sont licenciés pour de justes motifs (art. 337 CO) n'ont pas droit à l'indemnité précitée.

#### **D. *Suppléments au salaire minimum***

Le salaire minimum indiqué au lit. A est majoré des suppléments suivants:

CHF 400.– par mois (= CHF 2.19 à l'heure) pour les ouvriers qualifiés ayant passé leur examen de fin d'apprentissage et travaillant dans leur profession, sauf usage local contraire.

#### **E. *Allocations pour travail en équipes***

1. Pour les travailleurs occupés dans des exploitations à deux équipes, le salaire minimum mentionné sous lit. A est majoré de CHF 250.– par mois (= CHF 1.35 à l'heure).
2. Pour les ouvriers travaillant en équipes continues, le salaire minimum mentionné sous lit. A est majoré de CHF 1.75 à l'heure pour les équipes pendant les jours ouvrables, et de CHF 5.80 à l'heure pour les équipes du dimanche et des jours fériés (00–24 heures).

3. **Les gains supplémentaires et les allocations de n'importe quelle nature versés jusqu'ici par les entreprises pour le travail en équipes doivent être imputés sur ces suppléments.**

Le paiement d'une allocation pour travail en équipes doit figurer visiblement sur le décompte du salaire (de l'appendice ad art. 4 D).

#### ***F. Travail à la tâche***

1. **Lorsqu'il s'agit de travail à la tâche, les salaires doivent être fixés de manière que, dans des conditions normales, les ouvriers puissent obtenir sur le salaire minimum mentionné sous lit. A un surplus correspondant au supplément de travail accompli, ce surplus devant être de 20% en moyenne.**
2. **Si, pendant un certain nombre de périodes de paie consécutives, le salaire à la tâche n'atteint pas la moyenne prévue, les conditions de travail doivent être soumises à un nouvel examen et les salaires à la tâche éventuellement révisés.**
3. **Le salaire minimum prévu par le présent contrat est payable même si le salaire à la tâche lui est inférieur.**
4. **Les arrangements portant sur des travaux à la tâche, ainsi que les modifications y relatives devenues nécessaires, doivent intervenir entre l'employeur et les travailleurs concernés; ces arrangements sont faits par écrit et signés par les deux parties. Le contrôle du travail accompli doit se faire en commun. Le système des travaux à la tâche doit être établi de manière que le travailleur, resp. le groupe de travailleurs, soit en mesure de faire lui-même le calcul du salaire ou du supplément à verser, ou tout au moins de le contrôler.**

#### ***G. Allocations pour enfants***

Les employeurs s'engagent à verser à tous les ouvriers des allocations pour enfants correspondant au moins aux lois cantonales sur les allocations pour enfants auxquelles les employeurs et les ouvriers sont soumis.

## **H. Droit au salaire après le décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, et si celui-ci laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes envers lesquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit payer le salaire pour un mois encore si le contrat de travail a duré de 1–4 ans et pour deux mois si le contrat de travail a duré plus de 4 ans. Le salaire des travailleurs à temps partiel payés à l'heure se calcule comme l'indemnité de vacances (art. 5).

## **I. Défense de cession du salaire**

Il est interdit au travailleur de céder ses droits de salaire à des tiers.

## **J. Mesures contre le dumping salarial**

1. Les parties contractantes sont d'accord sur la nécessité de prévenir le dumping abusif et récurrent sur les salaires usuels des entreprises et de la branche dans des entreprises de l'ASITEC possible grâce aux facilités pour engager de la main d'œuvre issue de l'UE.
2. Il peut y avoir abus dans les cas suivants :
  - Un employeur remplace systématiquement son personnel en recrutant de la main d'œuvre bon marché dans l'UE ou prononce systématiquement des dénonciations de révision conduisant à des salaires plus bas sans que la démarche soit justifiée par des motifs objectifs tels que des difficultés économiques ;
  - Un employeur verse des salaires nettement plus faibles à de nouveaux salariés recrutés dans l'UE qu'au personnel habituel dans des fonctions équivalentes et provoque ou favorise ainsi une réaction en chaîne interne à l'entreprise ou à l'échelle de la branche.
3. La Commission paritaire définit la procédure pour remédier aux abus.

### Art. 5 Vacances

**Tous les travailleurs ont droit à des vacances payées, soit:**

- **jusqu'à la date du 20ème anniversaire** 5 semaines
- **dès la première année de service jusqu'à la date du 49<sup>e</sup> anniversaire incluse** 4½ semaines
- **dès l'âge de 49 ans révolus** 5 semaines

L'année civile est considérée comme année de service.

**Des changements relatifs au droit aux vacances prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit celle où l'évènement qui détermine le changement a eu lieu.** En cas d'absence de l'entreprise pour une raison quelconque ou si le travailleur quitte l'entreprise et pendant la première année de service, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois manqué. Si un travailleur est empêché sans faute de sa part de travailler pour des raisons telles que maladie ou accident, service militaire suisse, accomplissement d'obligations légales et exercice d'une fonction publique et que l'absence ne dure pas plus d'un mois, il n'y a pas de réduction du droit aux vacances.

**Lorsqu'un travailleur résilie son contrat de travail ou est licencié pour de justes motifs selon l'art. 337 CO après avoir pris ses vacances pour l'année en cours, l'indemnité de vacances reçue en trop lui sera déduite au moment du départ.**

La date des vacances est fixée par l'employeur qui tiendra compte dans la mesure du possible des désirs justifiés des travailleurs.

Les jours de vacances ne peuvent être utilisés à des fins lucratives.

**Pour le calcul de l'indemnité de vacances des travailleurs à temps partiel payés à l'heure, le salaire des trois dernières périodes de paie précédant les vacances est déterminant.**

### Art. 6 Jours fériés

**Tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent en équipes ou à temps partiel, ont droit au maximum à huit jours de congés payés (calcul par analogie à celui prévu pour les vacances à l'art. 5 dernier alinéa).**

**Les travailleurs travaillant en équipes ont également droit à l'indemnisation des jours fériés.**

Les jours fériés payés sont les suivants: Nouvel-An, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, les deux jours de Noël du 25 et 26 décembre ainsi que soit le 1<sup>er</sup> mai, soit le 2 janvier (St-Berthold).

Ainsi neuf jours fériés sont considérés comme payés.



### Art. 7 Absences payées

• Mariage de l'intéressé/e	1 jour
• Naissance d'un propre enfant (hommes)	3 jours
• Décès du compagnon/compagne, des parents et propres enfants	3 jours
• Mariage et décès de frères et sœurs ou beaux-parents	1 jour
• Fondation déménagement du ménage propre	1 jour
• Inspections militaires, y compris la protection civile (selon la convocation officielle)	jusqu'à 3 jours

Si la participation dure plus d'une demi-journée, le temps d'absence, 1 jour au maximum, sera indemnisé.

**En cas d'autres absences inévitables de courte durée (telles que prestations au service de la communauté, accomplissement de devoirs légaux, etc.) pour autant qu'elles soient annoncées à l'avance et justifiées: le temps nécessaire.**

En ce qui concerne les absences inévitables du travailleur pour l'exercice d'une fonction publique, l'article 324 CO est applicable. **Si un travailleur accepte une fonction publique qui l'occupera pendant les heures de travail, il doit en informer l'employeur.**

### Art. 8 Indemnités pour service militaire

**Pour les jours de travail perdus pendant les périodes de service militaire suisse obligatoire ou d'autre service équivalent (protection civile, service civile) le travailleur a droit aux indemnités suivantes, calculées sur la base du salaire:**

	Célibataires sans obligation d'entretien	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
Ecole de recrues, volontaire service long en formation de base	50%	100%
Ecoles de cadres, volontaires service long dès service pour l'obtention d'un grade supérieur	50%	80%
Autres prestations de service militaire jusqu'à concurrence de 4 semaines par année civile	80%	100%
Autres prestations de service militaire de plus de 4 et jusqu'à 21 semaines par année civile	50%	80%

**Un droit à cette indemnité est acquis lorsque les rapports de travail ont duré au moins trois mois avant et après la prestation de service et si le travailleur ne résilie pas son contrat de travail au moment de la reprise du travail.** Si le travailleur résilie le contrat de travail avant un délai de trois mois, il doit restituer l'indemnité reçue au prorata de la durée de service manquée. **Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur doit payer le salaire selon les art. 324a et 324b CO.**

**Le calcul du salaire pour les travailleurs à temps partiel payés à l'heure se fait selon les dispositions de l'art. 5 concernant l'indemnité de vacances.**

**Les indemnités versées par la caisse APG vont à l'employeur, pour autant qu'elles ne dépassent pas les indemnités précitées.**

C'est ainsi que l'obligation de l'employeur de payer le salaire selon l'art. 324a CO est remplie. Une réglementation pour les prestations de service en cas de service actif demeure réservée.

## Art. 9 Assurance indemnité journalière maladie

**Tout employeur est tenu de conclure pour l'ensemble de ses travailleurs avec une caisse maladie ou un assureur reconnu par la Confédération, une assurance indemnité journalière pour perte de salaire en cas de maladie couvrant au moins 80% du salaire, à verser pendant 730 jours.**

**Les travailleurs participent pour 40% au paiement de la prime de cette assurance indemnité journalière.**

**L'employeur informe les travailleurs de l'assurance conclue et du montant de la prime à payer.**

D'autres solutions peuvent être convenues pour autant qu'elles soient au moins équivalentes.

**Lorsque l'entreprise possède sa propre caisse maladie reconnue, l'employeur peut remplacer le versement des quotes-parts de primes par l'octroi de subsides à cette caisse; toutefois, ces contributions financières doivent être au moins équivalentes à la somme des prestations pour quotes-parts de primes versées en faveur de la totalité des ouvriers de l'entreprise selon les taux indiqués ci-dessus.**

**L'assurance collective conclue par l'entreprise et comprenant le versement d'une indemnité journalière, doit s'étendre à tous les ouvriers pouvant être assurés, pour autant que ceux-ci ne le soient pas déjà.**

Par cette réglementation, les parties conviennent que l'obligation de l'employeur de verser un salaire en cas de maladie selon l'art. 324a CO est remplie.

### Art. 10 Assurance accidents

L'employeur assure les travailleurs auprès de la SUVA. L'employeur paie la prime d'assurance accidents professionnels, tandis que le travailleur s'acquitte de la prime d'assurance accidents non professionnels.

Pendant les jours de carence SUVA, l'employeur paie au travailleur accidenté le salaire correspondant à l'indemnité journalière SUVA consécutive.

L'obligation incombant à l'employeur de verser le salaire conformément à l'art. 324a et b CO est ainsi remplie.

### Art. 11 Engagement et licenciement

**Le premier mois après l'entrée en service est considéré comme temps d'essai. Pendant ce temps, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'une semaine en observant un délai de congé de 7 jours.**

**A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre:**

- pendant la première année de service pour la fin du mois suivant celui où le contrat a été résilié,
- pendant la deuxième et jusqu'à la neuvième année de service pour la fin d'un mois en observant un délai de deux mois,
- à partir de la dixième année pour la fin d'un mois en observant un délai de trois mois.

**L'avis de résiliation doit être en possession du destinataire avant le début du délai de résiliation.** La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Restent réservées la résiliation immédiate du contrat de travail selon l'art. 337 CO, ainsi que les limitations légales de résiliation selon l'art. 336c CO.

Selon l'art. 336c CO l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours; (336c al. 1 lit. a CO).
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables au travailleur (336c al. 1 lit.b CO), et cela
  - durant 30 jours au cours de la première année de service
  - durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service
  - durant 180 jours à partir de la sixième année de service

- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (336c al. 1 lit. c CO)
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (336c al. 1 lit. d CO).

**A la fin des rapports de travail d'un travailleur âgé de 50 ans au moins après 20 ans de service ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité de départ équivalant à 2–8 salaires mensuels ou sous forme de prestations d'assurances sociales, conformément aux dispositions de l'article 339 b–d CO.**

**Sous réserve des exceptions prévues par la loi, le tableau annexé à la présente convention est applicable pour la fixation du montant de l'indemnité de départ.**

### Art. 12 Diligence et fidélité à observer

**Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin et dans toutes les règles de l'art le travail qui lui est confié.** Par ailleurs, les dispositions relatives du CO et de la loi sur le travail sont applicables.

### Art. 13 Règlement d'entreprise

Le règlement d'entreprise de chaque entreprise de tuilerie fait partie intégrante de la présente convention.

### Art. 14 Paix du travail

Les parties se soumettent à l'obligation de la paix du travail absolue. Pour cette raison, toute perturbation des rapports de travail et toute mesure de combat, comme par exemple le lockout, les grèves, les déclarations ayant pour but de discréditer, les listes noires, le boycott et les mesures de répression, sont interdits. L'obligation de respecter la paix du travail est valable également en cas d'éventuelles divergences d'opinions portant sur des questions touchant les rapports de travail qui ne sont pas réglées par la présente convention.

Les deux parties s'engagent à ne pas provoquer elles-mêmes de perturbations de ce genre et à ne les soutenir sous aucune forme; elles feront au contraire tout ce qui est en leur pouvoir pour les éviter.

Si, malgré tout, une perturbation de cette nature devait se produire et durer en dépit de la demande de la partie adverse, les dispositions de procédure mentionnées à l'art. 24 sont applicables. Pendant la durée de la procédure menée devant les organes mentionnés à l'art. 24, les parties en présence s'engagent à renoncer à tout ce qui serait susceptible d'aggraver le conflit.

### Art. 15 Droit de coalition

Le droit de coalition en vertu de l'art. 28 de la Constitution fédérale est garanti.

### Art. 16 Communauté contractuelle

**Les associations contractantes ont un droit commun, au sens de l'art. 357b du CO, d'exiger l'observation de la convention collective de travail de la part des employeurs et des travailleurs et travailleuses liés par elle.** Les dispositions du CO sur la société simple s'appliquent par analogie aux relations des associations contractantes entre elles.



### Art. 17 Protection de la santé

1. **L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour réaliser les dispositions légales relatives à la protection de la santé afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses.**

**Les travailleurs et travailleuses collaborent avec l'employeur pour appliquer les mesures à prendre. Ils suivent les instructions et utilisent de manière adéquate les dispositifs pour la santé et la sécurité.**

2. **La Commission professionnelle paritaire s'occupe des problèmes de protection de la santé et sécurité contre les accidents.**

3. La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) contraint les employeurs en vertu de l'Ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnelles (OPA) à faire appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité du travail si cela est nécessaire pour protéger la santé des travailleurs et pour assurer leur sécurité.

La solution de branche «sécurité du travail et protection de la santé pour l'ASITEC et IGK» (solution de branche MSST) s'applique à toutes les entreprises conformément à l'article 1. La solution de branche MSST se substitue aux dispositions légales relatives à l'obligation de faire appel à des MSST au sens des art. 11b al. 1 OPA et du point 2.5 de la directive n° 6508. Les entreprises qui satisfont au modèle subsidiaire au sens de la directive CFST n° 6508 sont exceptées de la solution de branche MSST.

### Art. 18 Commission professionnelle paritaire

1. Une **Commission professionnelle paritaire** est instituée comme organe de l'association du Fonds paritaire de l'industrie suisse des Tuileries pour l'application commune de cette CCT au sens de l'art. 357b du CO. Elle se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des syndicats de travailleurs.
2. **La Commission professionnelle paritaire assume plus particulièrement les tâches suivantes:**
  - a) **Intermédiaire en cas de divergences d'opinion entre employeurs et travailleurs;**
  - b) **Organisation de contrôles sur le respect de la Convention collective de travail;**
  - c) **Fixation et encaissement des amendes conventionnelles, des frais de procédure et de contrôle;**
  - d) **Encaissement et administration de la contribution aux frais d'application.**

Les autres tâches ainsi que les compétences de la commission paritaire professionnelle sont fixées dans des statuts d'association et dans un règlement.

## Art. 19 Peines conventionnelles

1. **L'entreprise et les travailleurs/travailleuses liés par une convention collective de travail (CCT), lorsqu'ils n'en respectent pas les clauses, peuvent se voir infliger une pénalisation contractuelle. Cette peine est avant tout destinée à prévenir des violations futures de la CCT par les parties en présence.**

**L'importance de la pénalisation est déterminée d'après les critères suivants:**

- a) **Importance des prestations financières injustement retenues par les entreprises au détriment des travailleurs/travailleuses ainsi que non-respect des salaires CCT minimum;**
  - b) **Préjudices extra financiers concernant les autres conditions CCT;**
  - c) **Gravité du préjudice subi, à une ou plusieurs reprises, dans la violation des diverses conditions CCT;**
  - d) **Récidive dans la violation des conditions CCT;**
  - e) **Importance de l'entreprise concernée;**
  - f) **Circonstances ayant entouré les retards suite au non-respect partiel ou total des obligations contractuelles, que la faute en incombe à l'entreprise ou aux travailleurs/travailleuses;**
  - g) **Circonstances qui ont pu conduire des travailleurs/travailleuses, de leur propre chef, à faire valoir des prestations individuelles vis-à-vis d'une entreprise fautive et le temps de mise en œuvre desdites prétentions.**
2. **La Commission professionnelle paritaire peut imposer aux entreprises ou aux travailleurs/travailleuses pour les-quels les contrôles ont prouvé le non-respect des obligations CCT – par le biais des pénalisations contractuelles – l'indemnisation des frais de contrôle et de procédure, tant pour les actions entreprises par le mandant que par la commission paritaire.**
  3. **La Commission professionnelle paritaire doit utiliser le montant de la pénalisation contractuelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure pour couvrir les frais d'exécution contractuelle.**

### Art. 20 Contribution aux frais d'application

1. Une contribution aux frais d'application est prélevée auprès de tous les employeurs, travailleurs et travailleuses afin de couvrir les frais d'application de la convention collective de travail ainsi que pour l'encouragement au perfectionnement professionnel, de la santé et de la sécurité au travail. Un éventuel excédent doit être utilisé à des buts sociaux.
2. La contribution des employeurs se monte à CHF 100.– par année, plus CHF 10.– par travailleur ou travailleuse soumis à la convention collective de travail.

Dans le cadre de la perception des contributions, chaque employeur est tenu d'adresser à la Commission professionnelle paritaire une liste de tous les travailleurs et travailleuses soumis à la Convention collective de travail pendant l'année écoulée, avec mention du nom, de la fonction, du domicile, de la durée d'engagement et du total des contributions retenues.

La contribution due par l'employeur, calculée sur la base de la liste prévue à l'art. 20.2, doit être versée à la Commission professionnelle paritaire dans les 30 jours qui suivent l'établissement du décompte.

3. La contribution des travailleurs et travailleuses se monte à CHF 15.– par mois et est déduite mensuellement du salaire. Elle doit être périodiquement versée à la Commission professionnelle paritaire. La Commission professionnelle paritaire fixe les périodes de versements.

### Art. 21 Commission d'entreprise

**Les travailleurs d'une tuilerie-briqueterie ont le droit, par le moyen d'un vote auquel tous les travailleurs de l'entreprise en question sont admis et convoqués avec les mêmes droits et obligations, de désigner une commission de trois membres au moins, tenant compte des différents groupes de travail. La Direction d'entreprise renseigne cette commission sur toutes les questions qui touchent aux conditions de travail. La commission d'entreprise a le droit de coopérer à toutes les questions en rapport avec les conditions de travail. En particulier peuvent être discutées les questions touchant à la prévention des accidents ainsi qu'à la protection de la santé.**

En cas de restructurations importantes et de fermetures d'entreprise au sens défini par l'art. 335 d ss. CO, il devra être fait appel aux partenaires sociaux.

### Art. 22 Publication

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

### Art. 23 Conférence des délégués

Pour assurer l'observation des dispositions contractuelles énumérées ci-dessus et développer une collaboration loyale, le groupe des employeurs, tout comme celui des travailleurs a le droit de demander la convocation d'une conférence de délégués des associations signataires, avec indication exacte de l'ordre du jour; la conférence devra se réunir dans un mois au plus tard; elle est obligatoire pour tous les délégués des associations signataires de la convention.

La conférence des délégués traite toutes les questions d'ordre général concernant les salariés résultant de l'application de la convention collective de travail, ainsi que son renouvellement après résiliation. Elle se tient à disposition des parties contractantes pour conciliation des différends en cas de divergences d'opinions au sens de l'art. 24.

La conférence des délégués peut traiter les problèmes d'interprétation des dispositions du présent contrat et prendre des décisions y relatives d'une manière ayant force obligatoire pour les parties contractantes. Les décisions ayant force obligatoire requièrent l'approbation de toutes les parties contractantes.

### Art. 24 Procédure en cas de divergences

**En cas de divergences d'opinions résultant de l'interprétation et de l'application du présent contrat, ou portant sur les rapports de travail en général, la procédure suivante devra être suivie pour concilier et liquider ces divergences:**

- a) Les divergences de ce genre devront être discutées et réglées si possible en premier lieu dans l'entreprise même, c'est-à-dire entre l'employeur et la commission d'entreprise resp. les travailleurs.**
- b) Si le différend ne peut pas être résolu au sein de l'entreprise ou concerne des divergences d'opinion qui dépassent le cadre de l'entreprise ou l'interprétation d'une disposition contractuelle, l'affaire doit être soumise pour conciliation à la Commission professionnelle paritaire.**
- c) Si le différend ne se règle pas en Commission professionnelle paritaire, l'affaire doit être transmise avec les pièces justificatives respectives à la conférence des délégués (art. 23) pour clarification. Sur demande et avec accord des parties en présence, leurs secrétariats centraux peuvent chercher un arrangement commun. Une note doit figurer au procès-verbal de la conférence des délégués suivante.
- d) Si la conférence des délégués ou les secrétariats des parties en présence ne réussissent pas davantage à obtenir une entente, les parties en cause s'engagent à porter le différend en dernière instance devant l'office de conciliation et d'arbitrage des employeurs et salariés de l'association suisse de l'industrie de la terre cuite.

La constitution et la procédure devant le Tribunal arbitral sont réglées dans les statuts d'arbitrage convenus entre les parties.

## **Art. 25 Exécution et observation des obligations contractuelles, peines conventionnelles**

Lorsqu'une des parties contractantes n'observe pas les dispositions contractuelles, et ne respecte pas les sentences et mesures décrétées par le tribunal, elle se rend coupable de violation du contrat, l'autre partie étant alors en droit de réclamer des dommages-intérêts pour la totalité du dommage causé.

En cas de violation de la convention par l'une des parties, la partie lésée peut porter plainte devant l'office de conciliation et d'arbitrage et demander que la partie coupable soit condamnée à payer une peine conventionnelle appropriée.

En cas de violation contractuelle, le tribunal arbitral infligera une peine conventionnelle dont le montant doit être en rapport avec l'importance du cas et de la violation. Le montant de la peine conventionnelle et les frais mis à la charge de la partie coupable doivent être versés dans le délai d'un mois à compter de l'envoi de l'arrêt.

Même après le paiement de peines conventionnelles, les parties ont le droit d'exiger que les dispositions de la convention soient intégralement respectées. Par ailleurs, les parties se réservent expressément un droit de recours contre leurs membres fautifs.

## **Art. 26 Durée**

Le présent contrat entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et dure jusqu'au 31 décembre 2013. Si aucun des partenaires engagés ne résilie ce contrat au plus tard trois mois avant la date d'expiration il est prolongé automatiquement pour une année avec la même possibilité de résiliation.



Zurich, en janvier 2013

## Association suisse de l'industrie de la terre cuite (ASITEC)

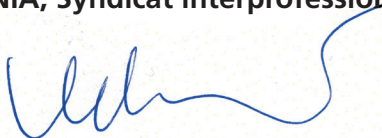


Peter R. Burkhalter  
Président



Hans-Karl Felber  
Membre du directoire

## UNIA, Syndicat interprofessionnel



Renzo Ambrosetti  
Co-président

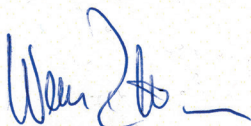


Nico Lutz  
Chef du secteur construction

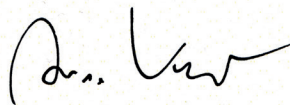


Rolf Beyeler  
Responsable de la branche

## SYNA – Syndicat interprofessionnel



Werner Rindlisbacher  
Responsable de la branche



Arno Kerst  
Direction du secteur

## Appendice à l'art. 11 de la convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses

Le calcul de l'indemnité de sortie au sens de l'art. 11 al. 5, ressort du tableau ci-après servant de directive.

L'indemnité de départ est exprimée en salaires mensuels.

âge:	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
<b>Années de service</b>																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38		6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39			7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
<b>40</b>				<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>



