

TUILERIES-BRIQUETERIES SUISSES

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Contrat collectif de travail 2008 pour les Tuileries-Briqueteries Suisses

Désireuses de favoriser par des discussions en commun et une compréhension mutuelle la solution des 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 le contrat suivant :

Table des matières

[Arrêté du Conseil fédéral](#) étendant le champ d'application

Art. 1	Champ d'application
Art. 2	Durée du travail
Art. 3	Heures supplémentaires
Art. 4	Salaire
	A. Salaire minimum
	B. Augmentation de salaire
	C. Indemnité de fin d'année
	D. Suppléments au salaire minimum
	E. Allocations pour travail en équipes
	F. Travail à la tâche
	G. Allocations pour enfants
	H. Droit au salaire après le décès du travailleur
	I. Défense de cession du salaire
Art. 5	Vacances
Art. 6	Jours fériés
Art. 7	Absences payées
Art. 8	Indemnités pour service militaire
Art. 9	Assurance maladie
Art. 10	Assurance accidents
Art. 11	Engagement et licenciement
Art. 12	Diligence et fidélité à observer
Art. 13	Règlement d'entreprise
Art. 14	Paix du travail
Art. 15	Droit de coalition
Art. 16	Communauté contractuelle
Art. 17	Protection de la santé
Art. 18	Commission professionnelle paritaire
Art. 19	Peines conventionnelles
Art. 20	Contribution aux frais d'application

Art. 21	Commission d'entreprise
Art. 22	Publication
Art. 23	Conférence des délégués
Art. 24	Procédure en cas de divergences
Art. 25	Exécution et observation des obligations contractuelles, peines conventionnelles
Art. 26	Durée de la convention
Annexe	Calcul de l'indemnité de départ

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses du 2 mai 2002

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) pour les tuileries-briqueteries suisse, conclue en décembre 2001, est étendu.

Art. 2

- 1 Le présent arrêté s'applique à tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception du Tessin et du territoire de langue italienne du Canton des Grisons.
- 2 Les dispositions conventionnelles déclarées obligatoires s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs des entreprises de tuilerie (surtout tuiles et briques).

Font exception :

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

Art. 3

...

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juin 2002 et a effet jusqu'au 31 décembre 2005.

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses

Remise en vigueur et modifications du 8 octobre 2007

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 2 mai 2002, du 11 avril 2005 et du 13 juin 2006 [11](#) qui étendent la convention collective de travail aux tuileries-briqueteries suisses, sont remis en vigueur.

II

Le champ d'application de la clause suivante, qui modifie la convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionné sous ch. 1 est étendu.

Art. 4 litt. B Salaire
B. Augmentation de salaire

III

Les employeurs ayant accordé à leurs travailleurs / travailleuses depuis le 1er janvier 2007 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 4 de la convention collective de travail.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er novembre 2007 et a effet jusqu'au 30 juin 2008.

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.

Le présent contrat collectif de travail constitue la base de la législation sociale applicable à toutes les tuileries qui lui sont assujettis. 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 son entreprise.

Si, pendant la durée du contrat collectif de travail, d'autres dispositions légales promulguées par la Confédération ou les cantons et concernant une matière déjà réglée dans le contrat collectif de travail entrent en vigueur, les dispositions légales remplacent dans leur domaine d'application le texte du contrat pour autant que la loi ne prévoit pas une compensation par un contrat collectif 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 du contrat collectif de travail qui ont la préséance. Les parties s'engagent à prendre aussi les mesures 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.
 - 1.1 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 hebdomadaire	39-45 heures
Moyenne mensuelle	182,5 heures
Total des heures dues annuellement	2 190 heures

(Calcul : heures hebdomadaire 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 31 mars, 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. 24 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 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 des 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

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 Fr. 3 600.– par mois (= Fr. 19.70 à l'heure)
- Pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail, entre 19 et 22 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles Fr. 3 800.– par mois (= Fr. 20.80 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 Fr. 4 000.– par mois (= Fr. 21.90 à l'heure)

B. Augmentation de salaire

Les salaires effectifs au 1er janvier 2008 sont augmentés de Fr. 90.– par mois pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses occupés à temps complet.

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs / travailleuses depuis le 1er janvier 2008 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'art. 4 de la convention collective de travail.

C. Indemnité de fin d'année (13e 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 1/3 % 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 1er 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 de 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 13e 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 :

Fr. 400.– par mois (= Fr. 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 Fr. 250.– par mois (= Fr. 1.35 à l'heure).
2. Pour les ouvriers travaillant en équipes continues, le salaire minimum mentionné sous lit. A est majoré de Fr. 1.75 à l'heure pour les équipes pendant les jours ouvrables, et de Fr. 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. 4D)

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 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 sont 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'autre 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.

Art. 5 Vacances

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

- | | |
|---|--------------|
| – dès la première année | 4 semaines |
| – jusqu'à la date du 20e anniversaire | 5 semaines |
| – après 20 ans de service dans l'entreprise ou après 39 ans révolus et 5 ans de service dans l'entreprise | 4 ½ 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 1er janvier de l'année qui suit celle où l'événement 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 congé 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 déterminés par les lois cantonales d'introduction à la loi fédérale sur le travail. En l'absence de celles-ci les jours fériés sont les suivants : Nouvel-An, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, les deux jours de Noël du 25 et 26 décembre plus un jour à fixer par l'entreprise après consultation de la commission d'entreprise.

Art. 7 Absences payées

En cas de décès du compagnon / compagne, des parents et propres enfants 3 jours

lors de la naissance d'enfants du travailleur, en cas de mariage, de décès de frères et sœurs ou beaux-parents 1 jour

fondation déménagement du ménage propre 1 jour

lors d'inspections militaires, y compris la protection civile ½ jour

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 civil) 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
– Pendant toute la période de l'école de recrue	50 %	100 %
– Ecoles de cadres	50 %	80 %
– autres prestations de service militaire à concurrence de 4 semaines par année civile	80 %	100 %
– 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 6 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 6 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 maladie

a) Assurance indemnité journalière

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 720 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 rempli.

b) Assurance pour soins médicaux et pharmaceutiques

Le travailleur s'engage à contracter à ses propres frais une assurance maladie pour soins médicaux et pharmaceutiques.

Pour autant qu'ils ne soient pas déjà assurés, tous les travailleurs assurables doivent être inclus dans l'assurance maladie de l'entreprise, ou lors de la conclusion d'une police d'assurance collective.

c) Propre caisse maladie de l'entreprise

Lorsque l'entreprise dispose de sa propre caisse maladie reconnue en bonne et due forme, le droit de libre passage des sociétaires doit être garanti ; s'il quitte l'entreprise, le membre de la caisse doit avoir la possibilité d'adhérer à une autre caisse-maladie reconnue ; sa qualité de membre d'une caisse maladie faisant partie de l'exploitation ne cesse qu'au moment où il a été reçu dans une autre caisse maladie.

Il est à prévoir que le travailleur qui quitte l'entreprise peut maintenir son affiliation à la caisse maladie de l'entreprise sans obligation pour l'employeur de verser les primes, à supposer que le travailleur partant ne puisse plus se faire assurer auprès d'une autre caisse.

Les travailleurs qui ne peuvent se faire assurer auprès d'une caisse maladie continuent à être assujettis selon l'art. 324 a CO.

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 et l'art. 336d 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 dans 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.

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 lesquels 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 pour des buts sociaux.

2. La contribution des employeurs se monte à Fr. 300.– par année, plus Fr. 30.– 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 est calculée sur la base de la liste prévue à l'art. 20.2 et 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 Fr. 15.– par mois et 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 des 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

Le contrat collectif 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 du contrat collectif 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 ayant 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 1er janvier 2002 respectivement au 1er novembre 2007 et dure jusqu'au 30 juin 2008. 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 octobre 2007

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

Christian Keller
Président

Dr. Peter R. Burkhalter
Directeur

UNIA, Syndicat interprofessionnel

Andreas Rieger
Co-président

Hansueli Scheidegger
Chef du secteur construction

Rolf Beyeler
Responsable Industrie de la terre cuite

SYNA – Syndicat interprofessionnel

W. Rindlisbacher

Arno Kerst

Annexe

Appendice à l'art. 11 du contrat collectif 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
Anées de service																
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
40				7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0