

# **Convention collective de travail**

**2012 - 2015**

**pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie**

**valable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012**

## Table des matières

### Préambule

#### **A. Champ d'application**

Art. 1	Champ d'application	4
--------	---------------------	---

#### **B. Dispositions de droit d'exécution**

Art. 2	Exécution commune de la convention collective du travail	5
Art. 3	Paix du travail	5
Art. 4	Extension du champ d'application de la convention collective de travail	5
Art. 5	Durée et résiliation de la convention collective de travail	5
Art. 6	Commissions professionnelles dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie	5

#### **C. Dispositions normatives**

Art. 7	Engagement et résiliation	9
Art. 8	Durée du travail	10
Art. 9	Salaires	12
Art. 10	Indemnités	15
Art. 11	Versement du salaire en cas d'absences	16
Art. 12	Vacances et jours fériés	16
Art. 13	Assurance pour indemnité journalière en cas de maladie	17
Art. 14	Assurance-accidents, jours de carence SUVA	19
Art. 15	Absences pour cause de grossesse, congé maternité	19
Art. 16	Service militaire ou civil et de protection civile	20
Art. 17	Versement du salaire en cas de décès du travailleur	20
Art. 18	Indemnité pour salopettes	20
Art. 19	Sécurité au travail et protection de la santé	21
Art. 20	Contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution	22
Art. 21	Interdiction du travail à la tâche	22
Art. 22	Interdiction du travail au noir	23
Art. 23	Égalité de traitement et interdiction de discrimination	23

#### **D. Dispositions finales**

Art. 24	Institutions sociales en cas de régime sans convention	23
Art. 25	Professions et travaux professionnels de la plâtrerie-peinture	23
Art. 26	Perfectionnement professionnel	24

### **Appendice : Caution**

Art. 1	Principe	24
Art. 2	Montant de la caution	24
Art. 3	Imputabilité	25
Art. 4	Affectation de la caution	25
Art. 5	Sollicitation de la caution	25
Art. 6	Renflouement de la caution après imputation	26
Art. 7	Libération de la caution	26
Art. 8	Sanction en cas de non versement de la caution	26
Art. 9	Gestion de la caution	26
Art. 10	For	26

## **Procès-verbal conventionnel**

Apprentis	28
<b>Généralités</b>	
Parties contractantes	29
Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) / Registre professionnel (RP)	29
Gimafonds	30

### **Annexes:**

Signature de la convention collective de travail en tant que partenaire individuel

## **Convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie (CCPP)**

conclue entre

**l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP),**

d'une part,

et

**le Syndicat Unia,**

**le Syndicat interprofessionnel Syna,**

de l'autre

### **Préambule**

Les parties contractantes acceptent de traiter à l'avenir en commun les problèmes et les tâches concernant de même manière les employeurs et les travailleurs de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. Les partenaires s'efforceront, selon les règles de la bonne foi, de trouver les solutions les plus appropriées. Les parties entendent en particulier protéger les emplois et en créer de nouveaux. Dans l'intérêt d'une réglementation uniforme, les parties contractantes aspirent à étendre le champ d'application de la présente convention collective de travail à l'ensemble de la Suisse.

**En cas de divergences sur l'interprétation de la présente convention collective de travail, la version allemande fait foi.**

## **A. Champ d'application**

### **Art. 1 Champ d'application**

#### **1.1. Champ d'application territorial**

La présente convention collective de travail s'applique à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie des cantons de Zurich (à l'exception des plâtriers de la ville de Zurich), Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., Saint-Gall, Grisons, Argovie, Thurgovie, Jura, ainsi qu'à l'industrie de la peinture du canton du Tessin. L'article 20 de la présente convention collective de travail ne s'applique pas au canton du Tessin.

#### **1.2. Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise et de profession**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises et secteurs d'entreprises ainsi qu'aux gérances d'immeubles qui disposent de leur propre division de plâtrerie – peinture, qui exécutent ou font exécuter des travaux de peinture et de plâtrerie et qui appartiennent à la branche professionnelle des peintres ou des plâtriers.

Tous les travaux professionnels figurant à l'art. 25 comptent comme travaux de plâtrerie-peinture.

#### **1.3. Champ d'application du point de vue personnel**

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs, à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs des entreprises ou secteurs d'entreprises mentionnés à l'art. 1.2., à l'exception des employé(e)s de commerce, des travailleuses et travailleurs de la profession exerçant une fonction dirigeante supérieure, p. ex. des directeurs/trices et des apprenti(e)s.

Dans le cadre de l'art. 20 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), la convention collective de travail dont le champ d'application a été étendu, s'applique aussi aux entreprises de location de services et à leur personnel qui est loué aux entreprises ou à des sous-traitants de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie selon l'art. 1.2.

Les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire générale concernant les conditions de travail et salariales, au sens de l'article 2, premier alinéa, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse (Loi fédérale sur les travailleurs détachés, RS 823.20) ainsi que les articles 1 et 2 de l'ordonnance y relative (l'Odét, RS 823.2001), s'appliquent par analogie aux employeurs établis en Suisse et leurs travailleurs qui effectuent des travaux hors du champ d'application sectoriel, au sens de l'article premier, dans la mesure où ils exécutent des travaux inhérents au champ d'application. Quant aux contrôles sur le respect des dispositions de cette CCT, ce sont les commissions paritaires qui en répondent.

## **B Dispositions de droit d'exécution**

### **Art. 2 Exécution commune de la convention collective de travail**

Les associations contractantes s'engagent à user de leur influence auprès de leurs membres afin que les dispositions de la présente convention collective de travail soient respectées (obligation d'exécution selon l'art. 357a CO).

#### **2.1. Exécution commune**

L'art. 357b CO (droit d'action au niveau des associations) stipule que les parties contractantes ont le droit, en commun, d'exiger l'observation des dispositions conventionnelles de la part des employeurs et travailleurs concernés.

L'exécution commune des dispositions conventionnelles incombe en principe à la commission professionnelle paritaire centrale des plâtriers-peintres (CPPC), mise en place par les parties contractantes. La CPPC remet l'exécution, dans le sens d'un plein pouvoir, en mains des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR).

Les rapports entre les parties contractantes (art. 357b, al. 3 CO) sont régis par les dispositions du droit civil relatives aux associations, art. 60ss CC, partout où il y a des statuts ou des règlements dans une région.

### **Art. 3 Paix du travail**

Pendant toute la durée de la présente Convention collective de travail, le respect absolu de la paix du travail est de rigueur pour les associations contractantes, leurs sections ainsi que les employeurs et les travailleurs concernés.

### **Art. 4 Extension du champ d'application de la convention collective de travail**

Les parties contractantes requièrent immédiatement l'extension du champ d'application de la présente convention collective de travail.

### **Art. 5 Durée et résiliation de la convention collective de travail**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012 et est valable jusqu'au 31 mars 2015. Le délai de résiliation est d'un mois. Si la convention n'est pas dénoncée, elle sera prolongée d'une nouvelle année.

### **Art. 6 Commissions professionnelles dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie**

#### **6.1. Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)**

La CPPC se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des associations de travailleurs.

Les tâches, l'organisation et les dispositions d'exécution valables pour cette CPPC sont fixées par des statuts et des règlements, sous réserve des dispositions suivantes.

## **6.2. Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR)**

Dans les différentes régions soumises à la présente convention collective de travail, les parties contractantes, resp. leurs sections, désignent des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) dont la composition, les tâches, l'organisation et les dispositions d'exécution sont fixées par des statuts ou règlements particuliers.

Les CPPR's n'accomplissent pas seulement les tâches inscrites à l'art. 6ss, mais s'engagent également pour la défense des intérêts communs; cela concerne notamment la protection des salariés (p. ex. solution de branche CFST), l'instauration de délais d'exécution adéquats et une pratique d'adjudication plus juste.

Les CPPR's soutiennent le registre professionnel central affilié à la CPPC et tout effort visant à améliorer la formation et le perfectionnement professionnels.

## **6.3. Compétences des commissions professionnelles**

Les CPPR's tranchent en premier lieu à la demande de l'employeur ou du travailleur concerné, dans tous les litiges entre employeurs d'une part, et leurs travailleurs d'autre part, sur la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail.

Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier à la CPPC et aux CPPR's, selon l'art. 357b, al. 1 CO:

1. l'exécution de l'action en constatation (lit. a);
2. le contrôle du respect des dispositions normatives de la présente convention collective de travail dans les entreprises et sur les lieux de travail (y compris le respect de l'interdiction du travail à la tâche et au noir);
3. la prononciation et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais effectifs de contrôle et de procédure.

Contre les décisions de la CPPR, l'employeur ou le travailleur concerné peut, dans les 20 jours qui suivent la notification, adresser un recours motivé à la CPPC, case postale 3276, 8021 Zurich, et lui soumettre des propositions écrites.

Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

## **6.4. Contrôle**

Afin de pouvoir contrôler l'application des dispositions du présent contrat, toutes les transactions salariales (comptabilité salariale, enregistrement des heures de travail, contrôles des horaires de travail selon l'art. 8.9 CCT) les rapports de travail, les décomptes des salaires, les pièces justificatives du paiement des salaires doivent être documentés. Les

pièces justificatives doivent être conservées par l'entreprise durant cinq ans au moins.

La commission paritaire a le droit d'édicter des directives impératives pour l'exécution des contrôles et, le cas échéant, de coordonner ses activités avec d'autres organes d'application.

Toutes les pièces et documents nécessaires pour les contrôles doivent être mis à la disposition des organes de contrôle mandatés par la commission paritaire.

## **6.5. Peines conventionnelles**

La CPPC comme les CPPR's peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations conventionnelles. Le montant de la peine doit être versé dans le mois qui suit la notification de la décision.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation monétaire soustraite au travailleur.

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:

1. montant des prestations en espèces retenues à tort ;
2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail à la tâche ou au noir ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;
3. circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation;
5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
6. dimensions de l'entreprise;
7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action.

c) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle de CHF 8'000.00. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais qui ne correspond pas aux conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite convenablement.

d) Celui que ne conserve pas les pièces et documents comptables selon l'article 6.4, 1<sup>er</sup> alinéa CCT sera frappé d'une peine conventionnelle maximale de CHF 8'000.00

e) Celui qui, à l'occasion d'un contrôle ne fournit pas les pièces et documents nécessaires au sens de l'art. 6.4, 1<sup>er</sup> alinéa CCT, exigés préalablement par écrit par l'organe mandaté du contrôle et rendant ainsi un contrôle ordinaire impossible, sera frappé d'une peine conventionnelle au moins de CHF 8'000.00.

f) Celui qui viole les dispositions sur la sécurité au travail et la protection de la santé au sens de l'art. 19 CCT, sera sanctionné comme il suit :

- Entreprises avec 1 travailleur: CHF 500.00
- Entreprises avec 2 à 5 travailleurs: CHF 1000.00
- Entreprises avec 6 à 10 travailleurs: CHF 1500.00
- Entreprises avec 11 à 20 travailleurs: CHF 2000.00
- Entreprises avec plus de 20 travailleurs: CHF 2500.00

g) En cas de violation de l'interdiction du travail à la tâche resp. au noir conformément à l'art. 21 et 22 de la convention collective de travail, une peine conventionnelle maximale de Fr. 50'000.--, respectivement de Fr. 25'000.-- par poste de travail peut être infligée à l'employeur ou au travailleur.

h) Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 1 de l'appendice ou s'en dérobe partiellement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

#### **6.6. Frais de contrôle**

Lorsque des contrôles révèlent des infractions aux obligations conventionnelles, la CPPC comme les CPPR's peuvent ajouter les frais de contrôle justifiés (pour les dépenses occasionnées aux mandataires ainsi qu'à la CPPC et aux CPPR's) aux peines conventionnelles infligées aux employeurs ou aux travailleurs fautifs.

#### **6.7. Frais de procédure**

Aussi bien la CPPC que les CPPR's peuvent condamner les employeurs ou les travailleurs ayant violé les dispositions de la présente convention collective de travail à assumer les frais de procédure au sens de l'art. 357b CO.

#### **6.8. Registre professionnel (RP)**

Le RP encourage la concurrence correcte dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. En cas d'appels d'offres, le RP cherche le contact avec les autorités et les architectes et leur fournit les renseignements nécessaires sur la conformité contractuelle des différents soumissionnaires. Il examine les adjudications faites par les autorités et, le cas échéant, prend les mesures nécessaires.

En cas de demandes de renseignements relatives à des soumissions de particuliers, le consentement écrit de l'entreprise est requis. Quand il est disponible, le RP vérifie la conformité contractuelle de l'entreprise et en informe les architectes ou les maîtres d'ouvrages.



## **C. Dispositions normatives**

### **Art. 7 Engagement et résiliation**

#### **7.1. Début des rapports de travail**

Les rapports de travail commencent au plus tard à la date d'entrée en fonction convenue.

#### **7.2. Personnes occupées à temps partiel**

Les personnes occupées à temps partiel sont entièrement soumises à la convention collective de travail et ont, proportionnellement au temps de travail fixé et effectué, droit aux mêmes conditions de salaire et de travail que les autres travailleurs. Les heures de travail à accomplir doivent être à chaque fois stipulées par écrit, proportionnellement au nombre annuel brut des heures à effectuer, conformément à l'art. 8.3.

#### **7.3. Résiliation**

##### **7.3.1. Délais de congé**

Les délais de congé suivants s'appliquent à la résiliation des rapports de travail:

- pendant le temps d'essai de 2 mois                      une semaine, pour la fin d'une semaine
- lorsque les rapports de travail ont duré moins d'un an                      2 semaines, pour la fin d'une semaine
- lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an                      1 mois, pour la fin d'un mois
- à partir de la 7<sup>ème</sup> année de service                      2 mois, pour la fin d'un mois
- à partir de la 10<sup>ème</sup> année de service révolue                      3 mois, pour la fin d'un mois

##### **7.3.2. Résiliation abusive**

Si des travailleurs sont empêchés de travailler pour des raisons de maladie ou d'accident, les rapports de travail ne peuvent pas être résiliés par l'employeur, après la période d'essai:

- durant 30 jours au cours de la 1<sup>ère</sup> année de service;
- durant 90 jours à partir de la 2<sup>ème</sup> et jusqu'à la 5<sup>ème</sup> année de service;
- à partir de la 6<sup>ème</sup> année de service ou après 45 ans révolus, le licenciement ne peut pas avoir lieu aussi longtemps que subsiste un droit à des indemnités journalières. Si l'incapacité de travailler a duré plus d'une année et que la capacité de travail intégrale au sens du contrat d'engagement semble médicalement peu probable, le

licenciement peut être prononcé pour la fin du droit aux indemnités journalières, moyennant un préavis d'un mois au moins.

Lorsque la résiliation au sens du 1<sup>er</sup> alinéa est admissible et que le travailleur malade n'est pas encore pleinement apte à travailler au moment de la résiliation des rapports de service, il y a lieu de lui garantir le maintien de l'affiliation à l'assurance d'indemnités journalières collective de l'entreprise et la libéralisation du service des primes jusqu'à épuisement de la durée maximale des prestations au sens de l'article 13, respectivement jusqu'à ce qu'il ait recouvré sa pleine capacité de travail.

### **7.3.3. Interruption du délai de congé**

Si des travailleurs tombent malade ou sont victimes d'accident durant le délai de congé, le délai de résiliation est interrompu comme il suit, conformément à l'article 336c CO:

- au cours de la 1<sup>ère</sup> année de service durant 30 jours;
- à partir de la 2<sup>ème</sup> et jusqu'à la 5<sup>ème</sup> année de service durant 90 jours;
- à partir de la 6<sup>ème</sup> année de service, durant 180 jours.

Au demeurant, les dispositions de l'art. 336c CO en matière de protection contre le licenciement sont applicables.

## **Art. 8 Durée du travail**

### **8.1. Règle**

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception. C'est la CPPC qui statue sur les exceptions.

### **8.2. Durée moyenne du travail**

La durée quotidienne moyenne du travail (lundi au vendredi) est de 8 heures. Ceci représente une durée hebdomadaire moyenne du travail productif de 40 heures.

Sont réputées heures de travail productives toutes les activités exercées sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant, notamment la réception du travail, la charge et la décharge de matériel, le temps de voyage qui doit être indemnisé, le transfert d'un chantier à un autre ainsi que tous les travaux de préparation, de rangement et de nettoyage sur le chantier ou dans le magasin. Le temps que les travailleurs utilisent pour se changer et les pauses ne sont pas considérés comme heures de travail productives.

### **8.3. Durée maximale du travail**

#### **Durée de travail hebdomadaire maximale**

La durée de travail hebdomadaire maximale s'élève à 48 heures.

**Durée de travail annuelle maximale**

La durée de travail annuelle maximale est, pour l'année 2012, de 2088 heures brutes.

Base de calcul: 261 jours de travail x 8 heures.

**8.4. Majorations et compensation des heures supplémentaires****8.4.1. Indemnités pour heures de travail supplémentaires, pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés**

Les heures de travail supplémentaires ordonnées par l'employeur et les indemnités pour heures supplémentaires se compensent par du temps libre.

Si la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures est dépassée, les heures excédant cette durée doivent être créditées d'une majoration en temps libre de 25%.

Le travail de nuit (de 20.00 à 06.00), le travail du dimanche et des jours fériés donnent lieu à une majoration en temps libre de 100%.

**8.4.2. Compensation (compensation avec des congés et paiement)**

Lorsqu'à la fin de l'année calendaire les heures annuelles brutes (2088) sont dépassées, celles-ci doivent en principe être compensées par des congés de même durée d'ici le fin avril de l'année suivante.

Exceptionnellement et uniquement à la demande du travailleur, le délai de compensation des heures excédentaires peut être prolongé jusqu'à la fin septembre de l'année suivante, au maximum. Dans un tel cas, une demande du travailleur, écrite, motivée et signée par ce dernier doit être adressée à la CPPR compétente.

Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par des congés de même durée d'ici la fin avril de l'année suivante, elles devront dans tous les cas être payées avec une majoration de 25%.

Si à la fin des rapports de service les heures de travail définies dans la CCT étaient dépassées considérablement, les heures qui n'auront pas été compensées devront être payées moyennant une majoration de 25%.

**8.5. Calcul des prestations compensant le salaire**

La durée quotidienne moyenne du travail de 8 heures s'applique au calcul des prestations compensant le salaire et à leur inscription dans la formule de contrôle du temps de travail.

**8.6. Absences**

Sont considérées comme heures payées pouvant être créditées à raison de 8 heures par jour dans le cadre du contrôle du temps de travail:

- les vacances: art. 12.1 convention collective de travail;
- les jours fériés: art. 12.2, convention collective de travail;
- les jours fériés officiels en cas d'obligation d'indemnisation;

- les absences justifiées et absences de courte durée: art.11 convention collective de travail;
- le service militaire, cours de sous-officier ou d'officier, protection civile: art. 16, convention collective de travail;
- l'absence pour cause d'accident: art. 14, convention collective de travail;
- l'absence pour cause de maladie: art. 13, convention collective de travail;
- les absences de grossesse et congé maternité: art. 15, convention collective de travail
- le chômage partiel et perte de travail pour cause d'intempéries;
- les autres heures ou jours fixés, soit sur le plan régional, soit par l'entreprise.

## **8.7. Heures manquées**

Toutes les absences non mentionnées à l'art. 8.6 sont considérées comme heures manquées à cause du travailleur. Si ces heures sont rattrapées, avant ou après, elles ne comptent en aucun cas comme heures supplémentaires. Elles sont enregistrées dans un rapport 1:1.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, il reste des heures manquées à cause du travailleur, elles peuvent être déduites du salaire.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, le travailleur ne peut pas accomplir la durée de travail annuelle maximale brute parce que l'employeur est constitué en demeure pour non-acceptation, ces heures manquées ne doivent pas être déduites au travailleur.

## **8.8. Temps de voyage**

Le temps de voyage journalier résultant des déplacements sur des chantiers extérieurs, pour l'aller et le retour de l'atelier, n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour.

Le temps de voyage journalier dépassant 30 minutes doit être indemnisé.

## **8.9. Contrôle du temps de travail**

Les heures de travail doivent être minutieusement notées sur la base des rapports de travail de l'entreprise. Le formulaire mis à disposition par la CPPC (annexé à la convention collective de travail) ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être utilisé.

Les entreprises qui transgressent cette obligation se verront infliger une punition conventionnelle selon l'art. 6.5 c.

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail.

## **Art. 9 Salaires**

### **9.1. Classifications**

Les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail sont classés individuellement lors de leur engagement, selon leur activité, leur

fonction et leur qualification professionnelle. La classification doit être mentionnée sur le décompte salarial.

### **Catégorie „V“ - Chefs d'équipe**

Sont considérés comme chefs d'équipe resp. classés en conséquence, tous les travailleurs ayant fréquenté avec succès une école de chefs d'équipe reconnue par l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres ou une formation équivalente dans le secteur de l'UE, et considérés et employés comme tels par leur employeur. Les autres chefs d'équipe employés jusque-là par un employeur conservent leur statut.

### **Catégorie „A“ - Plâtriers-peintres professionnels**

Sont considérés comme plâtriers-peintres professionnels, tous les travailleurs de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture en possession d'un certificat fédéral de capacité (de fin d'apprentissage) (CFC) de plâtrier ou de peintre, conformément à l'art. 38 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (SR 412.10), ainsi que tous les travailleurs ayant une qualification équivalente et qui exécutent de façon indépendante des travaux professionnels selon l'art. 23 de la présente convention collective de travail. Les travailleurs titulaires d'autres certificats de formation, p. ex. les doreurs, ne sont pas automatiquement considérés comme des professionnels.

### **Catégorie „B“ - Simples Plâtriers-peintres**

Sont considérés comme simples plâtriers-peintres, tous les travailleurs qui exécutent des travaux professionnels de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, mais sans satisfaire aux exigences requises pour les plâtriers-peintres professionnels.

### **Catégorie „C“ - Travailleurs non qualifiés**

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés tous les travailleurs qui sont employés au maximum durant 4 ans dans l'industrie de la plâtrerie et de la peinture. Passé ce délai, le transfert se fait automatiquement dans la catégorie B.

### **Catégorie „D“ – Étrangers à la branche**

Les travailleurs n'ayant pas d'expérience spécifique à la branche de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie sont considérés, durant les 12 premiers mois d'engagement, comme étrangers à la branche, après quoi ils sont automatiquement transférés dans la catégorie C (travailleurs non qualifiés).

## **9.2. Salaire mensuel**

D'une manière générale, les salaires sont mensualisés (en fonction des heures). Le décompte de salaire et le paiement du salaire se font chaque mois en monnaie suisse.

### 9.3. Salaires de base (salaires minimaux)

Sur la base de l'échelonnement pratiqué, les salaires minimaux à verser à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012 sont les suivants :

Catégorie salariale	Peintre	Plâtrier
V Chef d'équipe	5473.00	5684.00
A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience	4780.00	4995.00
B Simples plâtrier-peintres	4421.00	4594.00
C Travailleurs non qualifiés	4233.00	4393.00
D Étrangers à la branche	3951.00	4061.00
Titulaires du CFC, au cours de la 3 <sup>ème</sup> année qui suit l'apprentissage	4544.00	4759.00
Titulaires du CFC, au cours de la 2 <sup>ème</sup> année qui suit l'apprentissage	4280.00	4440.00
Titulaires du CFC, au cours de la 1 <sup>ère</sup> année qui suit l'apprentissage	4045.00	4206.00

Les salaires des titulaires d'un CFC, après l'apprentissage, ne peuvent être appliqués que par des entreprises actives dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie et qui décomptent la contribution de solidarité professionnelle.

Les dispositions salariales des catégories B, C et D ne sont en général applicables qu'à des travailleurs âgés de 18 ans révolus et plus.

En cas de désaccord sur le salaire convenu et son échelonnement, la commission professionnelle paritaire compétente peut trancher à la demande de l'employeur ou du travailleur.

D'entente avec la commission professionnelle paritaire régionale, ou, à défaut de celle-ci, en accord avec la commission professionnelle paritaire centrale, des dérogations aux salaires de base peuvent être faites pour les travailleurs dont la capacité de travail est réduite; dans ce cas, la commission professionnelle responsable fixe un nouveau salaire minimal après examen précis des faits.

### 9.4. Augmentations de salaire

Les salaires mensuels effectivement payés (Salaire brut = salaire avant les déductions) de tous les travailleurs assujettis à la présente convention de travail sont augmentés au 1<sup>er</sup> avril 2012 de CHF 85.00 par mois pour toutes les catégories.

#### 9.4.1 Compensation automatique du renchérissement

Quant aux années intermédiaires (2013 et 2014), le renchérissement effectif est automatiquement compensé jusqu'à concurrence de 2 %. L'indice suisse des prix à la consommation (article 9.5) et un salaire de référence de CHF 5158.00 pour les peintres resp. CHF 5'341.00 pour les plâtriers servent de base pour le calcul du renchérissement général.

Si le renchérissement est supérieur à 2 %, la compensation fait l'objet de négociations.

Les salaires de base selon l'article 9.3 (titulaires d'un CFC compris) ne sont augmentés, durant les années intermédiaires (2013 et 2014) que de la moitié du renchérissement effectif, ceci jusqu'à concurrence de 2% au maximum. Si le renchérissement effectif est supérieur à 2 %, la compensation fait l'objet de négociations.

#### **9.5. Adaptation à l'indice suisse des prix à la consommation**

Avec l'augmentation des salaires selon l'art. 9.4 CCT, le renchérissement est compensé jusqu'à la fin novembre 2011 (99.4 points [base décembre 2010]).

#### **9.6. 13<sup>ème</sup> salaire mensuel**

A la fin de chaque année civile, les travailleurs bénéficient d'un plein salaire mensuel moyen supplémentaire.

Les travailleurs dont les rapports de travail n'ont pas duré au moins un mois à compter de l'entrée en service ne bénéficient d'aucun 13<sup>ème</sup> salaire. Il en va de même pour les travailleurs ayant résilié les rapports de travail de manière incorrecte ou qui sont congédiés sur le champ pour de justes motifs.

Si les rapports de travail sont résiliés correctement au cours de l'année civile et s'ils ont duré au moins un mois, le travailleur a droit au versement du 13<sup>ème</sup> salaire pro rata temporis. Dans ce cas, le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel est versé en même temps que le dernier salaire.

### **Art. 10. Compensation des débours**

#### **10.1. Indemnité pour le repas de midi**

L'employeur verse aux travailleurs une indemnité en guise de compensation des débours pour le ravitaillement pris à l'extérieur. D'entente avec les travailleurs, l'entreprise peut choisir entre deux variantes pour la durée de la CCT:

- a) Une indemnité forfaitaire de CHF 262.00 par mois ;
- b) Une indemnité maximale de CHF 20.00 par repas principal.

Si l'indemnité est versée selon la variante a) les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) donnent droit à une déduction de CHF 13.50 par jour.

L'indemnité selon la variante b) doit être servie lorsque le travailleur qui exécute un travail à l'extérieur ne peut pas rentrer pour prendre le repas de midi au lieu du ravitaillement usuel ou au domicile de l'entreprise ou si le travailleur ne peut pas rentrer chez lui et subit, de ce fait, une perte financière. De plus, l'indemnité selon la variante b) n'est due que si le repas de midi est pris dans un restaurant, un snack bar ou une cantine (le Catering et le ravitaillement pris sur le chantier ne donnent pas droit à l'indemnité) et qu'une quittance y relative est fournie à l'employeur.

## **10.2. Indemnité kilométrique**

Si le travailleur utilise, sur ordre exprès de l'entreprise, sa voiture particulière, il a droit à une indemnité d'au moins CHF 0.60 par kilomètre. L'indemnité pour l'utilisation d'une moto est de CHF 0.35 par kilomètre.

## **Art. 11 Versement du salaire en cas d'absences**

Le travailleur a droit, à condition que les événements mentionnés coïncident avec des jours ouvrables effectifs, à des jours de congé indemnisés à plein salaire:

- 1 jour en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'une année et ne sont pas résiliés, une fois au cours d'une période de trois années;
- 1 jour en cas de mariage du travailleur;
- 1 jour lors de la naissance d'un propre enfant du travailleur;
- 2 jours en cas de décès des frères et sœurs ou d'un des beaux-parents du travailleur;
- 3 jours en cas de décès du conjoint(e) ou du / partenaire enregistré, d'un enfant ou d'un des parents du travailleur;
- 1/2 jour en cas d'inspection militaire, sous réserve que le travailleur travaille la demi-journée restante, pour autant qu'il en ait la possibilité.

Pour les courtes absences mentionnées ci-après, la perte de gain est compensée pendant une durée limitée :

- a) pour l'exercice d'obligations officielles, dans la mesure où celles-ci ne peuvent être accomplies en dehors des heures de travail;
- b) pour l'exercice d'une charge officielle, à condition que lors de son acceptation il ait été convenu que l'employeur soit tenu de compenser la perte de salaire;
- c) pour des consultations chez le médecin et chez le dentiste, mais seulement à titre exceptionnel et s'il s'agit de cas aigus ou d'accidents.

Dans les cas relevant des let. a) et b), les indemnités éventuelles, jetons de présence, etc., sont imputés sur le salaire que doit verser l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse que du remboursement de frais.

## **Art. 12 Vacances et jours fériés**

### **12.1. Vacances**

Tous les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.



Tous les travailleurs entre 20 ans révolus et 50 ans révolus ont annuellement droit à 22 jours ouvrables de vacances.

Tous les travailleurs ayant 50 ans révolus ont annuellement droit à 27 jours ouvrables de vacances.

Cinq, resp. dix jours de vacances selon l'art. 12 doivent être pris pendant les mois d'hiver (entre novembre et mars). Il incombe à l'employeur de fixer la date exacte. Si les nécessités de l'entreprise l'exigent, un certain nombre de jours de vacances pourront être fixés par l'employeur entre Noël et Nouvel An.

La commission paritaire du canton du Tessin peut fixer une ou plusieurs périodes de vacances obligatoires, mais de deux semaines au maximum; demeure réservée la période de vacances fixée pour la mi-août. Chaque année, la décision doit être communiquée à l'entreprise jusqu'à la fin mars.

## **12.2. Jours fériés**

Tous les travailleurs ont droit au salaire durant 9 jours fériés au maximum par an (1<sup>er</sup> août, fête nationale, compris) lorsque ceux-ci tombent sur des jours ouvrables (du lundi au vendredi).

Les travailleurs engagés exceptionnellement et pour des raisons justifiées à l'heure, ont droit à une indemnité de vacances de 3.59% à compter sur le salaire de base et les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les jours fériés indemnisés seront fixés par la commission professionnelle paritaire régionale. Les jours fériés donnant droit à une indemnisation qui tombent dans la période des vacances ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances.

## **Art. 13 Assurance pour indemnité journalière en cas de maladie**

Tous les travailleurs assujettis à la convention collective de travail doivent bénéficier d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie, conclue par l'employeur.

Sont exclus de l'obligation d'assurance par l'employeur, les travailleurs ayant droit à l'AVS, pour lesquels l'obligation de l'employeur de servir le salaire en cas de maladie est réglé par l'art. 324a CO.

### **13.1. Les conditions d'assurance suivantes doivent être remplies:**

- a) La couverture d'assurance débute le premier jour de travail (début des rapports de service) ou le jour auquel le travailleur devait entrer en service. Les travailleurs doivent être assurés sans réserve en fonction du degré de leur emploi. L'assurance peut faire dépendre l'entrée en vigueur de la couverture du degré de capacité de travail de la personne à assurer.
- b) La durée des prestations est de 730 jours (temps d'attente inclus selon l'article 13.3) par cas de maladie; la réapparition d'un cas de maladie est considéré, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le temps d'attente, comme nouveau cas de maladie lorsque la capacité de travailler de l'assuré a été de 12 mois consécutifs.

- c) Lorsque les rapports de service cessent durant une maladie, le travailleur reste assuré auprès de l'assurance collective jusqu'à ce qu'il ait recouvré sa capacité de travailler ou jusqu'à l'épuisement de ses droits aux prestations, selon la lettre b.

Lorsque les rapports de service sont limités à 3 mois au plus ainsi qu'en cas de résiliation durant la période d'essai, le droit aux prestations d'assurance cesse avec la fin des rapports de service.

- d) Indemnisation de 80% du dernier salaire brut convenu (13<sup>ème</sup> salaire mensuel inclus) auxquels s'ajoutent les allocations pour enfants, légales, dans la mesure où elles ne sont pas versées ailleurs.
- e) Versement de l'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail partielle, en fonction du degré de celle-ci, à condition que l'incapacité de travailler représente 25% au moins.
- f) Exonération du service des primes durant le service des indemnités journalières.
- g) Si les prestations coïncident avec celles d'autres assurances sociales (par ex. l'AI) le droit porte sur 90% du dernier salaire brut convenu (13<sup>ème</sup> salaire mensuel incl.), sans toutefois excéder le montant du salaire net actuel payé.
- h) Dans tous les cas d'absences dans lesquels la responsabilité de l'assuré n'est pas engagée, l'obligation de l'employeur de verser le salaire prend fin au terme des rapports de service. A la fin des rapports de service, les travailleurs sont informés par écrit sur la possibilité de contracter une assurance conventionnelle ainsi que sur l'obligation du travailleur d'annoncer à son assurance maladie la suppression de l'assurance accident de l'employeur. Les travailleurs sont également informés, à la fin des rapports de service sur la possibilité d'adhérer dans les 90 jours à une assurance collective d'indemnités journalières, individuelle.

### **13.2. Choix de l'assurance**

Seules peuvent être considérées des compagnies d'assurance qui sont affiliées au libre passage de Santésuisse ou de l'association suisse d'assurances.

### **13.3. Délai d'attente**

L'employeur a la possibilité de passer un contrat d'assurance stipulant un différé des prestations de 30 jours au maximum. Au cours d'un éventuel délai d'attente, l'employeur doit verser 80% du salaire assuré conformément à l'article 13.1, lettre d. Demeure excepté, le premier jour de maladie dans la mesure où le travailleur ne travaille pas plus de quatre ans dans la même entreprise.

### **13.4. Primes**

Les primes d'assurance doivent être payées par l'employeur. Aussi longtemps qu'il n'y a pas une libéralisation du service des primes au sens de l'article 13.1 lettre f, le travailleur participe aux paiements des primes à raison

de 1.25% à percevoir sur son salaire brut individuel. La part des primes du travailleur peut être déduite du salaire mensuellement.

### **13.5. Responsabilité et obligation d'informer de l'employeur**

Dans la mesure où l'assurance doit servir les prestations décrites ci-dessus, toutes les exigences à l'endroit de l'employeur découlant de l'article 324a CO, en cas de maladie, sont acquittées. L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une entrave coupable aux conditions générales d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur ait fait droit à son obligation d'informer. Si les dispositions d'assurance ne suffisent pas à ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

### **13.6. Médecins de confiance**

Les parties contractantes sont favorables à la consultation de médecins de confiance. Les employeurs sont libres quant à la mise en place de systèmes de contrôle des absences en cas de maladie et d'accident, à condition que la protection des données soit assurée.

Les employeurs tenteront, dans la mesure des possibilités inhérentes à l'entreprise, d'offrir des places de travail appropriées aux membres de la branche atteints dans leur santé.

### **Art. 14 Assurance-accidents, jours de carence SUVA**

Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non-professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents. Les jours de carence de la SUVA doivent être pris en charge par l'employeur.

### **Art. 15 Absences de grossesse, congé de maternité**

**15.1.** En cas de grossesse, la travailleuse est tenue d'informer ses supérieurs à temps de sorte que les dispositions de protection découlant du droit sur le travail puissent être respectées et de régler l'emploi après la naissance. Référence est en outre faite à la directive de l'ASEPP «Protection de la mère».

**15.2.** En cas d'incapacité de travail due à des complications de grossesse attestées par le médecin, le salaire est servi comme en cas de maladie. Les conditions d'assurance de l'assurance collective d'indemnités en cas de maladie sont applicables par analogie.

**15.3.** Pour les travailleuses qui ont été assurées obligatoirement conformément aux dispositions légales de l'AVS durant les neuf mois qui ont précédés l'accouchement et qui, au cours de cette période ont exercé une activité lucrative et sont sous contrat d'engagement au moment de l'accouchement, le congé de maternité est de 16 semaines, au cours desquelles 80% du salaire versé jusqu'ici doit être payé. Le congé de maternité doit débuter 2 semaines avant le délai d'accouchement prévu. 14 semaines de ce congé de maternité doivent être prises après l'accouchement. Ainsi, toutes les obligations de maintien du salaire de l'employeur sont acquittées. Les

éventuelles prestations d'assurances respectivement la compensation salariale en cas de maternité au sens de la loi sur l'allocation pour pertes de gain (APG) doivent être considérées; c'est-à-dire qu'elles sont dévolues à l'employeur.

- 15.4.** Si l'assureur ne paie pas de prestations (indemnités journalières en cas de maladie; uniquement avant l'accouchement) le maintien du salaire par l'employeur ne se fait qu'en conformité de l'article 324a CO. Lorsque l'APG ne fournit pas de prestations après l'accouchement, le maintien du salaire par l'employeur ne durera que 8 semaines au plus.

**Art. 16 Service militaire ou civil et de protection civile**

Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou de protection civile, la perte de salaire subie pendant cette période est compensée comme il suit:

	Célibataires	Travailleurs mariés et célibataires assumant des obligations d'entretien
Ecoles de recrues comme recrue	80 %	100 %
Ecoles de cadres et paiement des galons	100 %	100 %
Autres périodes de service militaire, civil ou dans la protection civile	100 %	100 %

Les prestations allouées sur la base des dispositions précitées ne sont dues que si le travailleur a été effectivement occupé avant, resp. après le service militaire, civil ou dans la protection civile, au total pendant plus de trois mois dans l'entreprise. Ce délai ne s'applique pas aux travailleurs qui, avant la prise du nouvel emploi, étaient occupés par un employeur versant ou ayant versé pendant trois mois au moins pour les travailleurs concernés des cotisations à la caisse d'indemnités pour le service militaire.

Pour autant qu'elle n'excède pas les taux fixés ci-dessus, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

**Art. 17 Versement du salaire en cas de décès du travailleur**

L'art. 338 CO s'applique au versement du salaire en cas de décès du travailleur.

**Art. 18 Indemnité pour salopettes**

Les travailleurs, dont les rapports de travail ont duré plus d'un an, recevront chaque année gratuitement de l'employeur deux paires de salopettes de travail.

**Art. 19 Sécurité au travail et protection de la santé**

Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les moyens et mesures de sécurité et de protection de la santé.

Les parties contractantes nomment une «Commission pour la sécurité au travail et la protection de la santé» (CSTPS) chargée des questions spécifiques y relatives. Celle-ci recommande ou ordonne des mesures appropriées d'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

**19.1 Solution de branche MSST**

La directive 6508 de la «Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail» (CFST) oblige les employeurs à faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail conformément à l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (art. 11a OPA).

La solution de branche «La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie» (solution de branche MSST), élaborée par la CSTPS et approuvée par la CFST le 15 octobre 1999, s'applique à toutes les entreprises conformément à l'article 1. La solution de branche MSST remplace la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail dans le sens de l'article 11b al. 1 OPA et du point 2.5 de la directive 6508.

La solution de branche MSST impose aux employeurs et leurs travailleurs l'obligation de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est à la fois une tâche de direction et le souci permanent de chaque travailleur.

**19.2 Obligations de l'employeur**

L'employeur est tenu d'appliquer la solution de branche MSST dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité.

Moyennant le guide de la solution de branche MSST et les listes des dangers, les listes de contrôle et les mesures y figurant, chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie.

Les travailleurs ou leurs représentants d'entreprises doivent être informés et consultés à temps sur les questions concernant l'application de la solution de branche MSST et avant tout lorsque des mesures spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.

### **19.3 Obligations du travailleur**

Les travailleurs sont tenus de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité sur le lieu de travail et de protection de la santé, et d'y participer activement.

Les travailleurs mandatés par l'employeur doivent suivre des cours de formation pour «Personnes de contact pour la sécurité sur le lieu de travail et la protection de la santé» (PERCO) et remplir consciencieusement les obligations y relatives dans l'entreprise.

### **19.4 Position des PERCO's**

Les PERCO's nommés par l'employeur et formés ont une fonction dirigeante et de contrôle dans l'entreprise. Ils ont le droit de donner des instructions impératives à tous les travailleurs en ce qui concerne l'application de la solution de branche MSST et lors des contrôles sur l'observation des directives sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail.

Les PERCO's sont les conseillers directs de l'employeur, à tous les niveaux de la sécurité sur le lieu du travail et de la protection de la santé. Ils ont le droit de lui faire des propositions sur l'application de mesures.

### **19.5. Exception**

Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la directive CFST no. 6508 ne sont pas soumises aux articles 19.1 à 19.4.

### **Art. 20 Contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution**

Les dispositions sur la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution feront l'objet d'un accord conventionnel spécial.

Pour l'exécution de la présente convention collective de travail de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, au sens de l'art. 357a CO, et de la loi fédérale sur la décision d'extension, les employeurs devront verser une contribution annuelle de CHF 100.00 et les travailleurs une cotisation mensuelle de CHF 6.00. Le montant sera encaissé en même temps que la contribution au perfectionnement professionnel (Gimafonds). L'employeur est tenu de remettre aux travailleurs l'attestation de versement au Gimafonds pour la retenue faite pour la contribution de solidarité professionnelle et la contribution aux frais d'exécution.

### **Art. 21 Interdiction du travail à la tâche**

Le travail à la tâche est interdit dans l'industrie de la plâtrerie-peinture. Est considéré comme travail à la tâche tout travail dont la rémunération ne dépend pas en principe du temps, mais du volume ou du résultat du travail.

Les petites primes ou les rémunérations octroyées sporadiquement ne sont pas considérées comme rémunérations à la tâche.

**Art. 22 Interdiction du travail au noir**

L'exécution de tout travail professionnel au sens de l'art. 25 de la présente convention collective de travail pour des tiers (travail au noir) est interdite aux travailleurs. Les travailleurs qui contreviennent à cette interdiction peuvent être licenciés avec effet immédiat.

Toute complicité de travail au noir est également interdite. Est entre autre coupable de complicité celui qui omet de prendre les mesures nécessaires d'élucidation, inhérentes à un nouveau rapport de service (attestation de licenciement du dernier employeur).

**Art. 23 Égalité et interdiction de discrimination**

L'employeur veille à ce que le climat de travail entre les travailleurs soit respectueux et tolérant et qu'il n'y aient pas des désavantages ni de discriminations en raison du sexe, de l'âge, de l'origine, de la race, de l'orientation sexuelle, de la langue, de la classe sociale, de la forme de vie, de la religion, des idéologies ou des persuasions politiques, d'un handicap physique ou psychique ou de restrictions physiques. Les entrepreneurs veillent à ce que la culture de communication soit franche et sans contraintes afin de prévenir le harcèlement moral.

**D. Dispositions finales****Art. 24 Institutions sociales en cas de régime sans convention**

En cas de régime sans convention, les institutions sociales suivantes faisant l'objet de la présente convention collective de travail seront maintenues: Contribution de solidarité professionnelle et contribution aux frais d'exécution.

**Art. 25 Professions et travaux professionnels de la plâtrerie-peinture****25.1. Peinture**

Les professions suivantes font partie de l'industrie de la peinture: peintre, peintre pour clients, peintre de décoration, restaurateur, peintre rustique, tapissier (sans décoration), décapeur, doreur, imitateur sur pierre et bois, personne exécutant des travaux de lessivage, peintre au pistolet et plasticien, traceurs de routes.

Les travaux professionnels englobent entre autres: l'application de peinture, de matériaux de stratification et de structure ainsi que le revêtement de papiers peints, de tapis et de tissus de toutes sortes, la mise en œuvre de revêtements sans joints sur les parois et les sols, les travaux d'embellissement de constructions et de parties construites, aménagements et objets, ainsi que la protection contre les intempéries et autres influences.

**25.2. Plâtrerie**

Les professions suivantes font partie de l'industrie de la plâtrerie: crépisseur, stucateur, apprêteur, constructions à sec (systèmes de construction légère), spécialiste de l'isolation de façades.

Font partie des travaux professionnels du plâtrier : construction de murs, de plafonds, de sols, de revêtements, d'isolations de tout genre, crépissage intérieurs, ouvrages en stuc et crépi. Assainissement de constructions, protection de parties construites et de pièces d'œuvre contre les influences physiques et chimiques et celles provenant de matériaux de construction dangereux.

## **Art. 26 Perfectionnement professionnel**

Selon un accord commun entre employeur et travailleur, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel, soutenus par le Gimafonds, est à promouvoir. Chaque collaborateur doit pouvoir consacrer jusqu'à 5 jours par année civile à la fréquentation de cours.

## **Appendice : Caution**

### **Art. 1 Principe**

#### **1.1.**

Afin de garantir les émoluments professionnels et les coûts d'application ainsi que les exigences découlant de la convention collective de travail des commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) et centrale (CPPC) de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, chaque employeur qui exécute des travaux découlant du champ professionnel de la convention collective pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie doit, avant la mise en chantier de travaux, verser à l'attention de la CPPC une caution d'un montant de CHF 10'000.00 ou du montant équivalent en Euros.

#### **1.2.**

La caution peut être versée en espèces ou sous forme d'une garantie irrévocable délivrée par une banque ou une assurance soumise à la surveillance de la FINMA. Le droit à l'encaissement par la CPPC et le but doivent être réglés avec la banque ou la compagnie d'assurance. La caution versée en espèces est placée par la CPPC sur un compte bloqué à un intérêt correspondant à ce genre de compte. L'intérêt demeure sur le compte et ne sera payé qu'avec la libéralisation de la caution, déduction faite des frais administratifs.

### **Art. 2 Montant de la caution**

Les employeurs sont exonérés de la caution lorsque le montant de la commande (selon le contrat d'entreprise) est inférieur à 2'000.00. Cette exonération de la caution est valable par année calendaire. À partir d'un volume de travail de plus de CHF 2'000.00 et jusqu'à CHF 20'000.00 par année calendaire, la caution due est de CHF 5'000.00. Lorsque la commande excède un volume financier de CHF 20'000.00, la caution de CHF 10'000.00 est intégralement due. L'entreprise doit présenter le contrat d'entreprise à la CPPC lorsque le volume financier du contrat d'entreprise est inférieur à CHF 2'000.00.



Volume de la commande à partir de	Volume de la commande jusqu'à	Montant de la caution
	CHF 2000.00	Pas de caution obligatoire
CHF 2000.00	CHF 20000.00	CHF 5000.00
CHF 20000.00		CHF 10000.00

### Art. 3 Imputabilité

Sur le territoire de la Confédération une seule caution doit être fournie. La caution est imputable aux revendications de cautionnement découlant d'autres conventions collectives de travail déclarée de force obligatoire générale. La preuve de la fourniture de la caution appartient à l'employeur ; elle doit être fournie par écrit.

### Art. 4 Affectation de la caution

La caution est affectée dans l'ordre suivant pour remboursement des revendications justifiées des CPPR's et de la CPPC:

1. Le paiement des punitions conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ;
2. Le paiement de la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution, conformément à l'art. 20 CCT.

### Art. 5 Sollicitation de la caution

#### 5.1.

Chaque forme de cautionnement doit permettre à la CPPC, moyennant un préavis écrit de 15 jours stipulant l'intention de réalisation de la caution, de l'imputer lorsque les conditions que voici sont remplies :

Lorsque la décision de la CPPR constatant la violation de la CCT, assortie des moyens de droit, a été notifiée à l'employeur concerné (art. 6.3 CCT) et que ce dernier

1. a renoncé aux moyens de droit (recours) et que dans le délai imparti il n'a pas versé la punition conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPR, ou
2. si après avoir considéré les moyens de droit (recours) la décision de la CPPC n'est pas acceptée, respectivement que la punition conventionnelle ainsi que les frais de contrôle et de procédure n'ont pas été versés au compte de la CPPC, ou
3. si à la suite d'une mise en demeure écrite la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution stipulés à l'article 20 CCT n'a pas été payée dans le délai imparti.

#### 5.2.

Lorsque les conditions de l'article 5.1 CCT sont remplies, la CPPC peut, sans autre, exiger auprès de l'instance compétente (banque / assurance) un versement partiel ou intégral de la caution (suivant le montant de la punition conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le montant dû pour la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution) ou encore exiger l'imputation sur la caution versée en espèces.

**Art. 6 Renflouement de la caution après imputation**

L'employeur est tenu de renflouer la caution dans les 30 jours ou avant l'acceptation d'un nouveau travail inhérent au champ d'application déclaré de force obligatoire générale.

**Art. 7 Libération de la caution**

Les employeurs qui ont fourni une caution peuvent en demander la libération par écrit auprès de la CPPC dans les cas suivants :

a) lorsque l'employeur concerné par le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est définitivement démis de ses activités dans l'industrie de la peinture et/ou de la plâtrerie (juridiquement et de facto) ;

b) au plus tôt 6 mois après que l'entreprise occupant des travailleurs détachés active dans le champ d'application de la CCT déclarée de force obligatoire générale s'est acquittée du contrat d'entreprise.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions que voici doivent impérativement et cumulativement être remplies :

a) Les redevances découlant de la convention collective de travail, notamment les punitions conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure, la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution ont été payées dûment et

b) que la CPPR et/ou la CPPC n'ont pas constaté de violation des dispositions de la CCT et que toutes les punitions conventionnelles et procédures de contrôle sont liquidées.

**Art. 8 Sanction en cas de non versement de la caution**

Lorsque, nonobstant la mise en demeure, un employeur ne fournit pas la caution requise, cette violation de l'art. 6.5, lettre h CCT sera sanctionnée par une punition conventionnelle dont le montant peut aller jusqu'à celui de la caution requise ; les frais de traitement du dossier lui seront aussi impartis. Le versement d'une punition conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir une caution.

**Art. 9 Gestion de la caution**

La CPPC peut déléguer partiellement ou intégralement la gestion de la caution.

**Art. 10 For**

En cas de litiges, les tribunaux ordinaires au siège de la CPPC, 8021 Zurich, sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

Zurich, avril 2012

**ASSOCIATION SUISSE DES ENTREPRENEURS PLÂTRIERS-PEINTRES (ASEPP)**

A.P. Kaufmann

P. Baeriswyl

**Unia**

R. Ambrosetti

A. Rieger

V. Giovannelli

**Syna**

K. Regotz

N. Taburrino

W. Rindlisbacher

## Procès-verbal conventionnel

### Apprentis

L'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres contracte l'engagement à l'égard des associations de travailleurs d'éditer chaque année des directives à l'intention des maîtres d'apprentissage et des offices d'apprentissage au sujet des points suivants:

Indemnités pour les apprentis, vacances et jours fériés, indemnité journalière en cas de maladie et salopettes.

Les apprentis ont droit:

- à 27 jours ouvrables de vacances, payés, par année calendaire, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus,
- à 9 jours fériés payés au maximum, 1<sup>er</sup> août compris
- à 2 paires de salopettes payées (en nature),
- aux mêmes allocations en cas de travail effectué à l'extérieur,
- à l'indemnité en cas de service militaire et de protection civile,
- à l'indemnité en cas d'absences,
- aux mêmes suppléments pour heures supplémentaires.

Par ailleurs, l'apprenti n'est pas autorisé à exécuter des travaux professionnels pour des tiers (travail au noir) durant son temps libre.

Selon un accord commun entre employeur et apprenti, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel pour apprentis soutenus par le Gimafonds est à promouvoir.

Il est recommandé aux entreprises formatrices d'occuper les apprentis, après l'apprentissage, pendant un temps approprié.

## Généralités

### Les parties contractantes :

---

#### **Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP)**

Grindelstrasse 2  
8304 Wallisellen

Tél. 043 233 49 00  
Fax 043 233 49 01

#### **Unia**

Strassburgstrasse 11  
8004 Zurich

Tél. 044 295 15 15  
Fax 044 295 17 99

#### **Syna**

Secrétariat central  
Römerstrasse 7  
4601 Olten

Tél. 044 279 71 71  
Fax 044 279 71 72

---

### **Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) de la peinture et de la plâtrerie**

Case postale 3276  
8021 Zurich  
[www.zpbk.ch](http://www.zpbk.ch)

Tél. 044 295 30 65  
Fax 044 295 30 69

### **Registre professionnel de la peinture et de la plâtrerie**

Case postale 3276  
8021 Zurich  
[www.berufsregister.com](http://www.berufsregister.com)

Tél. 044 295 30 68  
Fax 044 295 30 69

## **Gimafonds**

Depuis l'entrée en vigueur de la contribution professionnelle obligatoire, le 1<sup>er</sup> janvier 1978, le programme des cours de perfectionnement professionnel a pu être notablement élargi. Par la même occasion, les bases matérielles pour la fréquentation des cours ont été sensiblement améliorées en vue de faciliter la participation à ces derniers aux travailleurs de la plâtrerie-peinture.

Le Gimafonds fournit des prestations généreuses en cas de participation à un cours, telles que versement de l'indemnité pour perte de gain, remboursement des frais d'hébergement et de voyage ainsi qu'une partie des frais de cours, conformément au règlement y relatif.

Les parties contractantes - l'ASEPP, Unia et Syna - recommandent à tous les travailleurs qualifiés et auxiliaires la fréquentation de ces cours de perfectionnement professionnel, afin qu'ils soient personnellement en mesure de rester à la hauteur des innovations continues dans notre branche.

Les programmes des cours, les formules d'inscription ainsi que les règlements sur le versement de l'indemnité salariale et le remboursement des frais de cours sont disponibles dans notre bureau.

Adresse:                   **Gimafonds**  
Contribution professionnelle  
des plâtriers-peintres  
Case postale 3276  
8021 Zurich

Tél. 044 295 30 60  
Fax 044 295 30 63

