

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

## **pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle**

**valable à partir du 1er janvier 2021**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle**

conclue entre

**l'ASSOCIATION SUISSE DE LA PIERRE NATURELLE (NVS)**

d'une part, et

**le SYNDICAT UNIA**

ainsi que

**le SYNDICAT SYNA**

d'autre part.

# Table des matières

## Principe

### A Champ d'application

Art. 1 Champ d'application

### B Dispositions relevant du droit des obligations

Art. 2 Exécution commune

Art. 3 Commission paritaire (CP) Pierre naturel

Art. 4 Application de la Convention, peines conventionnelles

Art. 5 Arbitrage des conflits

Art. 6 Extension du champ d'application

### C Dispositions normatives

Art. 7 Engagement et résiliation

Art. 8 Durée du travail

Art. 9 Compensation des heures de travail et réglementation des suppléments de salaire

Art. 10 Salaires

Art. 11 13<sup>e</sup> salaire

Art. 12 Indemnité en cas de travail à l'extérieur

Art. 13 Indemnité pour outils

Art. 14 Indemnité pour vêtements de travail

Art. 15 Versement du salaire en cas de maladie

Art. 16 Versement du salaire en cas de service militaire et de protection civile

Art. 17 Assurance-accidents

Art. 18 Jours de carence de la SUVA

Art. 19 Indemnité en cas d'absences

Art. 20 Indemnisation des jours fériés

Art. 21 Vacances

Art. 22 Versement du salaire en cas de décès

Art. 23 Contribution professionnelle

Art. 24 Versement du salaire

Art. 25 Sécurité au travail et protection de la santé

Art. 26 Responsabilité

Art. 27 Travail au noir

### D Durée du contrat

Art. 28 Durée du contrat, résiliation

### E Annexes

Annexe 1: Salaires

Annexe 2: Règlement de la Commission paritaire (CP) Pierre naturelle

# Principe

Les parties contractantes sont parvenues à la conviction que les problèmes relevant du droit du travail dans l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle pourront être réglés au mieux si les partenaires sociaux les traitent en commun et dans le respect mutuel. A cet effet et afin de conserver une branche saine avec le plein emploi et de préserver la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement, selon les règles de la bonne foi, et à promouvoir convenablement les intérêts des organisations professionnelles. Les parties contractantes se déclarent prêtes à discuter ensemble des questions importantes en rapport avec la CCT ainsi que le personnel, les employeurs et les entreprises soumis à la Convention, s'il s'avère que l'une ou les deux parties ont besoin d'une clarification, et à s'efforcer de trouver une solution adéquate.

Remarque: les dispositions surlignées en gris dans les pages suivantes ont été déclarées de force obligatoire générale par le Conseil fédéral.

# A Champ d'application

## Art. 1 Champ d'application

---

### 1.1 Champ d'application du point de vue territorial

La présente Convention collective de travail s'applique aux cantons de Zurich, Berne, Jura, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., St-Gall, Grisons (sauf les régions italophones), Argovie, Thurgovie et aux districts de Conches, Viège, Brigue, Rarogne et Loèche du canton du Valais, ainsi qu'aux districts de la Singine et du Lac du canton de Fribourg.

### 1.2 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

La présente Convention collective de travail s'applique à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) qui extraient, produisent, travaillent, posent, remplacent, installent, rénovent et/ou assainissent des pierres naturelles (par ex. marbre, granit, grès, calcaire) et/ou des pierres artificielles (par ex. composite de quartz, agglomarbe, produits céramiques de grand format, pierres artificielles cimentées). Par ailleurs la présente Convention collective de travail s'applique à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) qui effectuent des travaux d'affinage (par ex. poncer, acidifier, sceller) sur des pierres naturelles mises en œuvre.

Sont exceptées:

- a) les entreprises strictement commerciales, les usines de graviers, les fabricants de pavés et les paveurs;
- b) les entreprises qui pratiquent la sculpture uniquement.

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

La présente Convention collective de travail s'applique, indépendamment du salaire et des conditions d'engagement, à tous les employés (apprentis et contremaîtres compris) occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'article 1.2.

Sont exceptés:

- a) le personnel technique et commercial ainsi que les employés exerçant une fonction dirigeante.

b) Les dispositions légales plus favorables aux travailleurs (articles 319 à 343 CO) et les accords individuels restent réservés.

## **B Dispositions relevant du droit des obligations**

### **Art. 2 Exécution commune**

---

- 2.1 Les associations contractantes conviennent, au sens de l'article 357b du Code des obligations, qu'elles ont en commun le droit d'exiger l'observation des dispositions conventionnelles de la part des employeurs et des travailleurs. A cet effet, elles mettent en place une Commission paritaire (ci-dessous CP).

### **Art. 3 Commission paritaire (CP) Pierre naturelle**

---

- 3.1 Les associations contractantes désignent une Commission paritaire (CP) Pierre naturelle. Cette commission est une association au sens des art. 60 ss CC ; elle se compose de trois représentants de l'association patronale et de trois représentants des associations de travailleur.
- 3.2 La CP élit son président et son vice-président, tous les deux ans, parmi les représentants patronaux et les représentants des travailleurs.
- 3.3 La CP peut valablement délibérer sur des affaires inscrites à l'ordre du jour lorsque la moitié au moins des membres de la Commission sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple. Une décision n'est prise valablement que lorsqu'au moins un représentant patronal et un représentant des travailleurs donnent leur assentiment.
- 3.4 La CP est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente Convention collective de travail. À cette fin, elle effectue des contrôles.
- 3.5 L'organisation, les procédures, les tâches et les compétences de la CP sont fixées à l'annexe 2 de la CCT.

**Art. 4 Application de la Convention, peines conventionnelles**

---

L'application de la Convention, les infractions commises par les employeurs et les travailleurs ainsi que les peines conventionnelles sont stipulées de manière impérative à l'annexe 2.

**Art. 5 Arbitrage des conflits**

---

- 5.1 En vue d'arbitrer des conflits dans les entreprises au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention, la procédure suivante est applicable :
- a) Les différends sont à traiter en premier lieu dans l'entreprise elle-même ;
  - b) en cas de nécessité, des représentants des associations contractantes peuvent être appelés pour l'arbitrage ;
  - c) si l'arbitrage n'est pas possible dans l'entreprise ou s'il s'agit d'une question de principe, c'est la CP qui essaiera de régler les différends.
- 5.2 Pendant la durée de l'arbitrage, les personnes concernées par ces différends renoncent à toute action pouvant aggraver le conflit.

**Art. 6 Extension du champ d'application**

---

Les associations contractantes requièrent, auprès de l'autorité nationale compétente, l'extension du champ d'application (DFO) de la présente Convention collective de travail ainsi que d'éventuels accords complémentaires.

## C Dispositions normatives

### Art. 7 Engagement et résiliation

---

- 7.1 La période d'essai est de quatre semaines. Par accord écrit, la période d'essai peut être prolongée de huit semaines au maximum.
- 7.2 Les rapports de travail peuvent être résiliés en observant les délais de congé suivants:
- pendant la période d'essai 7 jours
  - lorsque les rapports de travail ont duré moins d'un an 1 mois
  - lorsque les rapports de travail ont duré plus d'un an (de la 2e à la 9e année de service) 2 mois
  - à partir de la 10e année de service 3 mois
- La résiliation des rapports de travail doit se faire pour la fin d'une semaine ou la fin d'un mois.
- 7.3 Une résiliation des rapports de travail par l'employeur est exclue après la fin de la période d'essai, tant que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.
- 7.4 Demeure réservée la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs conformément à l'article 337 CO.

### Art. 8 Durée du travail

---

#### 8.1 Durée annuelle normale du travail

La durée annuelle normale du travail correspond à 2166,3 heures, soit 180,5 heures mensuelles en moyenne, à 41,5 heures par semaine et 8,3 heures par jour.

#### 8.2 Critères impératifs pour la fixation du temps de travail

##### 8.2.1 Durée maximale du travail

La durée quotidienne maximale du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 9 heures, et la durée hebdomadaire maximale de travail de 45 heures ne peut être dépassée.

### 8.2.2 **Durée minimale du travail**

La durée quotidienne minimale du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 7,5 heures, et la durée hebdomadaire minimale de travail ne peut être inférieure à 37,5 heures.

### 8.2.3 **Fourchette**

La durée quotidienne du travail peut varier entre la durée maximale et la durée minimale en fonction de la charge de travail, de la luminosité, des conditions météorologiques, de l'heure d'été ou de l'heure d'hiver. La durée du travail ne peut toutefois être supérieure à la durée maximale, ni inférieure à la durée minimale. La fourchette est donc de 1,5 heure par jour et de 7,5 heures par semaine.

### 8.3 **Heures supplémentaires**

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectuées qui excèdent la durée annuelle normale de travail conformément à l'art. 8.1. A la fin de l'année civile ou des rapports de travail, ces heures doivent apparaître séparément et être décomptées selon l'art. 9.2.

### 8.4 **Calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire**

La durée quotidienne moyenne du travail de 8,3 heures sert de base pour le calcul des prestations versées au titre de compensation de salaire (accident, maladie, chômage, vacances, jours fériés, absences conformément à l'article 19, service militaire et protection civile conformément à l'article 16).

### 8.5 **Enregistrement du temps de travail**

L'entreprise doit tenir scrupuleusement la comptabilité des heures de travail. Le travailleur dispose d'un droit de regard sur le contrôle de ses heures de travail effectuées ou à effectuer. Les enregistrements du temps de travail doivent être conservés pendant cinq ans au moins.

### 8.6 **Solde du temps de travail annuel**

L'employeur tient la comptabilité du travail effectué en plus et en moins par rapport au calendrier annuel de la durée du travail. Le solde apparaît chaque mois sur la fiche de paie.

## 8.7 Répartition des heures de travail

Les heures de travail sont fixées dans un calendrier annuel de la durée du travail par l'entreprise après consultation des travailleurs. Ce calendrier est communiqué au personnel par écrit, au plus tard au début de l'année. Néanmoins, le temps de travail se situe en règle générale entre 07.00 et 18.00 heures, une pause de midi de trois quarts d'heure au minimum devant être observée.

## 8.8 Temps de travail anticipé

L'employeur et les travailleurs peuvent convenir, au niveau de l'entreprise ou d'un département, de temps de travail anticipé à compenser par du temps libre de même durée. Les jours de compensation doivent être fixés dans le calendrier annuel de la durée du travail. Le solde des temps de travail anticipés effectués doit apparaître sur la fiche de salaire. Le nombre de jours de compensation possible est de dix au maximum – voire quinze sur autorisation de la CP.

Le temps de travail comptabilisé comme anticipé n'ouvre pas de droit à des suppléments en cas de dépassement du temps de travail maximal, pour autant qu'il ait été ordonné avec deux semaines d'avance au moins et ait été accompli entre le lundi et le vendredi.

## 8.9 Employés à temps partiel

Les accords internes à l'entreprise conclus dans le cadre de cette réglementation du temps de travail pour les employés à temps partiel demeurent réservés.

## Art. 9 Compensation des heures de travail et réglementation des suppléments de salaire

---

### 9.1 Suppléments de salaire

Du lundi au samedi midi	plus de 45 heures/sem. (temps de travail supplémentaire)	+ 25%
Le samedi	de 12h00 à 17h00	+ 50%
Le dimanche et les jours fériés		+ 100%
Travail de nuit (lu – ve)	de 20h00 à 06h00	+ 100%
	Dès le 2e jour :	+ 50%
Travail de nuit (sa)	dès 17h00	+ 100%

Les suppléments sont versés à la fin du mois. Le cas échéant, des suppléments en temps sont accordés en plus pour un travail de nuit régulier conf. à l'art. 17 LTr.

## 9.2 **Compensation des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires accomplies par le travailleur sont à décompter avec d'éventuelles heures manquées, mais doivent en règle générale être compensées par un congé de même durée, sans supplément, avant la fin mars de l'année suivante. Les heures supplémentaires non compensées doivent être payées avec un supplément de 25% et avec le salaire du mois d'avril.

## 9.3 **Travail par équipes**

Lors de travail par équipes, un supplément de salaire de 5% doit être versé à la première et à la deuxième équipe (équipes de jour). Pour la troisième équipe (équipe de nuit), un supplément de salaire de 20% est dû ; si le travail est provisoire, le supplément de salaire est de 25%.

## Art. 10 **Salaires**

---

10.1 Les salaires minimums et les augmentations salariales sont régis par l'annexe 1.

## 10.2 **Catégories professionnelles**

**Catégorie W:** Sont considérés comme contremaîtres, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise.

**Catégorie V:** Sont considérés comme chefs d'équipe, les travailleurs ayant passé un examen professionnel supérieur et/ou étant capables d'assumer la direction et la responsabilité de personnel ainsi que du travail réalisé par leurs subordonnés.

**Catégorie A:** Sont considérés comme ouvriers qualifiés, les travailleurs ayant bénéficié d'une formation professionnelle de base sanctionnée par un diplôme (sculpteurs sur pierre, tailleurs de pierre, marbriers du bâtiment, ouvriers sur pierre et d'ouvrages de marbrerie), les poseurs de pierres de taille ainsi que tous les travailleurs exécutant en permanence des travaux professionnels correspondant au profil de la branche.

**Catégorie B:** Sont considérés comme ouvriers spécialisés, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise et dont la formation et la qualification professionnelles ne répondent pas aux exigences quantitatives et qualitatives de la catégorie A. Les polisseurs de marbre et de granit, les fraiseurs et les scieurs sont considérés comme des ouvriers spécialisés.

**Catégorie C:** Sont considérés comme manœuvres, les travailleurs exécutant des travaux qui n'exigent pas de qualifications.

**Catégorie D:** Les apprentis, conformément à la Loi sur la formation professionnelle (LFPr).

### 10.3 **Classification dans les catégories professionnelles**

La classification est à convenir individuellement entre l'employeur et le travailleur en fonction de la formation, de la fonction et de l'engagement professionnel. Elle doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

Après le temps d'essai, le travailleur doit être classé dans la catégorie professionnelle correspondante.

### 10.4 **Droit au salaire minimum**

Tous les travailleurs (excepté les apprentis) ont droit au salaire minimum à partir de 18 ans révolus et jusqu'à l'âge de 65 ans. Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, une demande motivée et cosignée par le/la travailleur/-euse visant à convenir d'un salaire inférieur au salaire minimum prévu, peut être soumise à la CP. Sur demande à la CP, le salaire minimum pour les nouveaux employés ne travaillant pas dans le bâtiment (catégorie professionnelle C) peut être inférieur de 10 pour cent au maximum pendant les 12 premiers mois d'engagement.

### 10.5 **Calcul des augmentations de salaire**

Les parties contractantes négocient chaque année le réajustement des salaires.

## Art. 11 **Treizième salaire**

---

- 11.1 Les travailleurs ont droit au 13e salaire. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13e salaire est calculé sur la base de 2166,3 heures (12 x 180,52) du salaire horaire normal convenu. Il incombe à l'employeur de décider de la date du versement du 13e salaire; néanmoins, il doit être versé au plus tard avec le salaire de décembre.

Sont à déduire:

- les vacances non payées
- les heures manquées non payées
- les absences pour cause de maladie
- les absences pour cause d'accident
- le service militaire à partir de la 5e semaine
- les absences par suite de chômage (chômage partiel, intempéries)

Formule de calcul:

Total brut annuel des heures de travail = 2166,3  
moins les heures manquées = heures effectives x par le salaire horaire normal: par 12 mois

- 11.2 Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le travailleur a droit au versement du 13e salaire *pro rata temporis*. La forme du versement relève de l'employeur.
- 11.3 Si les rapports de travail sont résiliés pendant la période d'essai, il n'existe aucun droit au versement du 13e salaire.

## Art. 12 **Indemnité en cas de travail à l'extérieur**

---

- 12.1 Lorsqu'un travailleur exécute un travail à l'extérieur, il ne doit pas être pénalisé financièrement par rapport au travail effectué au domicile de l'entreprise.
- 12.2 Le travailleur a droit au remboursement des frais suivants, en sus des frais de déplacement:
- a) s'il est absent durant toute la journée et peut regagner son domicile chaque soir: Fr. 15.–
  - b) s'il ne peut pas regagner son domicile chaque soir, l'employeur rembourse les frais effectifs (hébergement et repas) à condition que cela soit convenu à l'avance.

12.3 Pour la durée du voyage et de l'attente, le travailleur est indemnisé du plein salaire (sans supplément pour le dépassement de la durée maximale du travail en vertu de l'art. 9.1), pour autant que la durée du voyage et de l'attente dépasse le temps de déplacement habituel requis pour se rendre du domicile à l'entreprise. La durée du voyage et de l'attente doit être saisie chaque jour individuellement et séparément du temps de travail. Dans le cas contraire, la durée du voyage et de l'attente est considérée comme du temps de travail avec des suppléments, le cas échéant, en cas de dépassement de la durée maximale du travail prévue par contrat.

12.4 Si le travailleur utilise son véhicule personnel en accord avec l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes :

- voiture 60 centimes par kilomètre
- moto avec siège arrière 30 centimes par kilomètre
- motocycle léger 20 centimes par kilomètre

Si l'employeur paie ces indemnités, le travailleur est tenu sur accord de transporter d'autres travailleurs ainsi que du matériel et des outils.

#### **Art. 13 Indemnité pour outils**

---

L'employeur fournit au travailleur les outils et autres moyens auxiliaires dont il a besoin pour exercer son métier. Si le travailleur utilise ses outils personnels, d'entente avec l'employeur, il doit être indemnisé spécialement.

#### **Art. 14 Indemnité pour vêtements de travail**

---

Selon l'usure et les besoins, le travailleur a droit au moins à une salopette ainsi qu'à une paire de bottes ou à une paire de chaussures de sécurité par année.

**Art. 15 Versement du salaire en cas de maladie**

---

- 15.1 Le travailleur assurable doit être assuré auprès d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Le choix de l'assureur est pris de concert par l'employeur et le travailleur.
- 15.2 L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie doit couvrir au moins 80% du salaire journalier. L'assurance doit prévoir 720 jours de prestations sur une période de 900 jours consécutifs. L'employeur peut à tout moment exiger un certificat médical.
- 15.3 En principe, l'employeur et le travailleur contribuent chacun pour moitié au paiement de la prime d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (partage de la prime effective). Néanmoins, la contribution du travailleur ne doit pas dépasser le maximum de 1,5% du salaire brut. Les prestations d'assurance sont considérées comme versement du salaire au sens de l'article 324a du CO.

**Art. 16 Versement du salaire en cas de service militaire et de protection civile**

---

- 16.1 Durant l'accomplissement de l'école de recrues, service long inclus: Les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant l'école de recrues. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:
- pour les célibataires: 50%
  - pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien: 80%

16.2 Durant l'accomplissement du service obligatoire militaire, de protection civile ou de service civil: Les travailleurs ont droit à l'indemnisation durant les missions militaires, de recrutement, de protection civile ou de service civil en temps de paix. Elle correspond au pourcentage suivant du salaire brut:

pour les célibataires:

- Les quatre premières semaines par année civile: 100%
- Dès la 5<sup>e</sup> semaine: 50%

pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien:

- Les quatre premières semaines par année civile: 100%
- Dès la 5<sup>e</sup> semaine: 80%

16.3 Conditions d'indemnisation: le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service, ou s'ils durent plus de trois mois y compris la période de service militaire, de recrutement, de protection civile ou de service civil. Les articles 324a et 324 b CO demeurent réservés.

16.4 Calcul de la perte de gain: le calcul s'effectue sur la base de 8,3 heures par jour.

16.5 Indemnisation APG: l'allocation de perte de gain correspondant au montant du salaire du travailleur revient à l'employeur.

## Art. 17 **Assurance-accidents**

---

17.1 Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents.

17.2 L'indemnité en cas d'accidents est versée chaque jour de paie pour autant que le cas n'ait pas fait l'objet d'une réclamation.

## Art. 18 **Jours de carence de la SUVA**

---

Si le travailleur subit une perte de salaire à cause des jours de carence de la SUVA, l'employeur est tenu de la compenser à 80% ou de la couvrir par une assurance.

## Art. 19 **Indemnité en cas d'absences**

---

- 19.1 Un congé payé est accordé au travailleur dans les cas suivants:
- |  |         |
|--|---------|
| a) décès du propre enfant ou du conjoint   | 3 jours |
| b) décès des parents   | 2 jours |
| c) décès des frères et sœurs, des beaux-parents ou grands-parents                                | 1 jour  |
| d) propre mariage  | 1 jour  |
| e) inspection militaire, le temps nécessaire, en règle générale une demi-journée mais au maximum | 1 jour  |
| f) déménagement du propre ménage, tous les deux ans de service auprès du même employeur          | 1 jour  |
| g) recrutement   | 1 jour  |
- 19.2 Il existe un droit au congé paternité avec plein salaire en vertu de l'art. 329g CO. L'employeur a droit à l'allocation pour perte de gain (APG).
- 19.3 Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux travailleurs l'exercice d'une fonction publique, pour autant que le déroulement du travail le permette.
- 19.4 Si le travailleur exerce une fonction publique, l'employeur et le travailleur se mettent d'accord entre eux sur le versement du salaire du travailleur.
- 19.5 En cas d'urgence pour cause de maladie ou d'accident, les heures de travail manquées pour la première consultation chez un médecin ou un dentiste sont payées.

## Art. 20 **Indemnisation des jours fériés**

---

Les jours fériés légaux tombant un jour ouvrable (au maximum 9 jours fériés par année) sont indemnisés en plein au salaire horaire normal. Les heures normales de travail perdues sont déterminantes pour le calcul de l'indemnité.

Dans les localités avec plus de 9 jours fériés légaux, les jours fériés donnant droit à une indemnisation sont fixés par l'entreprise.

## Art. 21 **Vacances**

---

- 21.1 Chaque travailleur a droit à des vacances payées, à savoir:
- |   |   |
|---|---|
| 1re et jusqu'à la 3e année de service:                                    | 4 semaines<br>(20 jours ouvrés ou 166 heures)       |
| 4e et jusqu'à la 12e année de service:                                    | 4½ semaines<br>(22,5 jours ouvrés ou 186,75 heures) |
| A partir de la 13e année de service ou dès 50 ans:                        | 5 semaines<br>(25 jours ouvrés ou 207,5 heures)     |
| Les jeunes jusqu'à l'accomplissement<br>de la 20e année et les apprentis: | 5 semaines<br>(22,5 jours ouvrés ou 207,5 heures)   |
- 21.2 Les travailleurs nouvellement engagés et ceux quittant l'entreprise ont droit à des vacances pro rata temporis.  
Si un travailleur donne sa démission après avoir pris ses vacances, le remboursement du salaire pour les jours de vacances pris en trop peut être exigé.
- 21.3 Les jours fériés tombant sur des vacances et devant être indemnisés au sens de l'article 20, ne comptent pas comme des jours de vacances.
- 21.4 Il appartient à l'employeur de fixer la période des vacances. Ce faisant, il tient compte dans la mesure du possible des désirs du travailleur.

## Art. 22 **Versement du salaire en cas de décès**

---

L'employeur doit, en cas de décès du travailleur, poursuivre le versement du salaire pour un mois, et si les rapports de travail ont duré cinq ans pour deux mois, à compter de la date du décès, dans la mesure où le travailleur laisse une épouse ou des enfants mineurs ou, en cas d'absence d'héritiers, d'autres personnes dont il avait la charge.

**Art. 23 Contributions aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue**

---

- 23.1 La CP prélève une contribution aux coûts d'exécution ainsi qu'une contribution à la formation initiale et continue pour:
- a) couvrir les coûts d'application de la présente convention collective de travail;
  - b) encourager les projets dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé;
  - c) promouvoir la formation initiale et continue, et
  - d) couvrir les frais administratifs.
- 23.2 La contribution aux frais d'exécution et la contribution à la formation initiale et continue des travailleurs s'élèvent chacune à 0,35 % de la masse salariale soumise au paiement des primes de la SUVA; elles sont déduites de chaque salaire versé par l'employeur.
- 23.3 La contribution aux frais d'exécution et la contribution à la formation initiale et continue des employeurs s'élèvent chacune à 0,2 % de la masse salariale des travailleurs soumise au paiement des primes de la SUVA.
- 23.4 Sont tenus de verser ces contributions tous les employeurs et travailleurs répondant aux critères des articles 1.2 et 1.3.
- 23.5 Les dispositions d'application sont arrêtées à l'annexe 2.
- 23.6 Dans le cadre du programme de formation continue de la NVS, les travailleurs ont droit au maximum de cinq jours de congé de formation par année en accord avec l'employeur.

## Art. 24 **Versement du salaire**

---

- 24.1 La fiche de paie est établie et le salaire versé chaque mois en francs suisses. Des versements d'acomptes peuvent toutefois être convenus. Les salaires et les débours (frais) ne sont pas versés en espèces.
- 24.2 En tenant compte de l'horaire de travail flexible, il y a lieu de verser aux travailleurs rémunérés à l'heure un salaire mensuel constant correspondant à un salaire mensuel moyen.
- 24.3 Le décompte de salaire définitif (pour les travailleurs conformes à l'art. 24.2) des heures effectivement travaillées se fait en fin d'année ou au départ du travailleur.

## Art. 25 **Sécurité au travail et protection de la santé**

---

### 25.1 **Principe**

Afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, qui sont adaptées aux conditions données et que l'état de la technique permet d'appliquer.

### 25.2 **Solution de branche MSST**

La solution de branche MSST «sicuro – solution de branche sécurité au travail et protection de la santé gros œuvre – module secteur d'activités F4 pierre naturelle» s'applique à toutes les entreprises.

### 25.3 **Obligations de l'employeur**

L'employeur est tenu d'appliquer dans son entreprise la solution de branche MSST mentionnée à l'art. 25.2. L'employeur est tenu d'inscrire un travailleur à la formation de « personne de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé (PERCO) » et de veiller à ce que celui-ci suive les cours de formation continue obligatoires (« journées de partage d'expériences »).

#### 25.4 **Obligations des travailleurs**

Les travailleurs sont tenus de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité au travail et de protection de la santé et d'observer les règles de sécurité généralement reconnues. Les travailleurs doivent notamment utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) et ne doivent pas compromettre leur efficacité.

#### 25.5 **Exception**

Les entreprises dont la solution individuelle répond aux critères de la directive CFST no 6508 ou d'une autre, ou sont rattachées à une solution de branche approuvée par la CFST équivalente à « sicuro – solution de branche sécurité au travail et protection de la santé gros œuvre – secteur d'activité 4 pierre naturelle », ne sont pas concernées par les articles 25.2 à 25.4.

### Art. 26 **Responsabilité**

---

Le travailleur doit exécuter le travail avec soin. Il est responsable du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

### Art. 27 **Travail au noir**

---

27.1 Pendant la durée des rapports de travail, il est interdit aux travailleurs d'accomplir, contre rémunération ou à tout autre titre onéreux, du travail au noir (travail professionnel réalisé pour des tiers) correspondant au champ d'application de la présente CCT dans la mesure où ils manquent à leur devoir de loyauté, et en particulier s'ils font concurrence à leur employeur. L'employeur doit dénoncer immédiatement par écrit, à la CP, le travailleur qui accomplit du travail au noir.

27.2 Le travailleur qui, nonobstant un avertissement par écrit, continue d'accomplir du travail au noir, peut être licencié sans préavis. En outre, sont applicables les mesures de l'article 4.

#### 27.3 **Activité lucrative accessoire**

Lorsqu'il travaille à plein temps, un travailleur ne peut exercer une activité professionnelle accessoire qu'avec l'accord de son employeur et à condition qu'elle ne lui fasse pas concurrence.

## D Durée du contrat

### Art. 28 **Durée du contrat, résiliation**

---

- 28.1 La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2023.
- 28.2 Elle est renouvelée pour une année si aucune des parties contractantes ne la résilie trois mois avant l'échéance.
- 28.3 Selon les besoins, l'annexe 1 (salaires) de la CCT sera examinée par les parties contractantes et adaptée à la situation économique.
- 28.4 L'annexe 1 (salaires) peut être résiliée au 31 décembre en observant un délai de résiliation d'un mois. Si après résiliation, aucun accord n'aboutit avant la fin de l'année, les associations ont la liberté d'action.

Zurich, le 25 février 2020

### **ASSOCIATION SUISSE DE LA PIERRE NATURELLE (NVS)**

Marco Marazzi	Jürg Depierraz
Président	Directeur

### **SYNDICAT UNIA**

Vania Alleva	Aldo Ferrari	Kaspar Bütikofer
Présidente	Vice-président	Secrétaire de branche

### **SYNDICAT SYNA**

Arno Kerst	Mathias Regotz	Johann Tscherrig
Président	Vice-président	Secrétaire central

**Renvoi important à une autre convention collective de travail dont le champ d'application a été étendu (DFO) dans l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle :**

Il existe, sous le titre de « Convention collective pour la retraite anticipée dans l'industrie suisse du marbre et du granit », un règlement sur la retraite anticipée (RA Marbre et Granit). Cette CCRA a été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral pour la première fois au 1er août 2008 ; elle est pour l'instant applicable jusqu'au 30 juin 2025.

D'autres informations sont disponibles sur le site :  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

**Secrétariat :**

Fondation pour la retraite anticipée  
dans l'industrie suisse du marbre et du granit  
c/o Engel Copera AG  
Waldeggstrasse 37  
3097 Liebefeld

N° de tél. : 031 950 25 00

N° de fax : 031 950 25 01

# E Annexes

## ANNEXE 1: SALAIRES

### Art. 1 Ajustement des salaires effectifs

---

1.1 (...)

#### 1.2 Salaires minimums

Les salaires minimums seront les suivants à compter du 1er janvier 2021:

Catégories professionnelles	Salaire horaire en CHF	Salaire mensuel en CHF
V) Chefs d'équipe	31.29	5649.00
A) Ouvriers qualifiés		
Ouvriers qualifiés réguliers	28.54	5155.00
Marbriers du bâtiment CFC / Tailleurs de pierre CFC la première année de travail après la formation professionnelle sanctionnée par un diplôme*)	25.84	4665.00
B) Ouvriers spécialisés	27.24	4914.00
C) Manœuvres	23.56	4260.00
W) Contremaîtres		6515.00
D) Apprenti-e-s:	1 <sup>re</sup> année:	670.00
	2 <sup>e</sup> année:	820.00
	3 <sup>e</sup> année:	1070.00
	4 <sup>e</sup> année:	1270.00

\*) Les salaires minimums des marbriers du bâtiment CFC / tailleurs de pierre CFC la première année après l'apprentissage s'appliquent uniquement aux entreprises qui forment des apprenti-e-s ou en ont formé durant les deux dernières années écoulées.

1.3 Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, une demande motivée et cosignée par le/la travailleur/-euse visant à convenir d'un salaire inférieur au salaire minimum prévu, peut être soumise à la CP.

#### 1.4 Compensation du renchérissement

L'indice suisse des prix à la consommation (base 2000) est considéré comme compensé à la fin d'octobre 2019 (état 108.6 points).

## **ANNEXE 2: Règlement de la Commission paritaire (PK) pierre naturelle**

### **Art. 1 Bases légales**

---

- 1.1 Conformément aux articles 2, 3 et 23 de la Convention collective de travail pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle, les parties contractantes constituent une Commission paritaire, désignée par « CP » dans la suite.
- 1.2 Selon ces dispositions, la CP est tenue de veiller à l'observation des dispositions conventionnelles sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats de travail (art. 357a et art. 357b, lettre a du Code des obligations CO) et d'en exiger l'application.

### **Art. 2 Organisation**

---

- 2.1 La CP se compose de trois représentants patronaux et de trois représentants des associations de travailleurs. La commission se constitue elle-même.
- 2.2 La CP élit parmi ses membres le président et le vice-président pour un mandat de deux ans. Les représentants des patrons et des travailleurs se relaient dans cette fonction. Une réélection est possible.
- 2.3 Pour des questions particulières, des représentants des associations peuvent être consultés. Ils ne disposent pas du droit de vote.

### **Art. 3 Séances**

---

- 3.1 La CP est convoquée par le président ou par le vice-président aussi souvent que les affaires l'exigent, mais au moins une fois par an.
- 3.2 L'invitation et l'ordre du jour écrits doivent être envoyés dix jours avant la séance.
- 3.3 Dans les cas urgents, le délai peut exceptionnellement être plus bref. Le président et le vice-président décident en commun de l'urgence.

- 3.4 Les décisions sur des questions incontestées peuvent être prises par voie de circulaire.
- 3.5 Un procès-verbal des pourparlers de la CP doit être rédigé.

#### **Art. 4 Décisions**

---

- 4.1 La CP est habilitée à délibérer sur les questions mises à l'ordre du jour si la moitié au moins de ses membres sont présents.
- 4.2 Les décisions sont prises à la majorité simple. Une décision n'est prise valablement que si au moins un représentant de la partie adverse donne son assentiment. Le président et le vice-président exercent leur droit de vote comme les autres membres de la Commission.

#### **Art. 5 Tâches et compétences**

---

- 5.1 La CP est tenue d'assumer en particulier les tâches suivantes (article 357 CO):
  - a) exiger l'observation de la Convention collective de travail de la part de tous les employeurs et les travailleurs soumis au champ d'application selon l'article 1 CCT en tant qu'il s'agit de la conclusion, de l'objet et de la fin des contrats de travail;
  - b) contrôler si les dispositions de la CCT sont respectées dans les entreprises et sur les chantiers;
  - c) traiter et prendre des décisions sur les cas de violation de la convention;
  - d) servir de médiateur en cas de différends entre une entreprise et ses travailleurs;
  - e) interpréter de manière contraignante les dispositions de la CCT et ses accords complémentaires;
  - f) exiger des entreprises non-membres qu'elles respectent la Convention collective de travail;
  - g) infliger des peines conventionnelles et procéder à leur recouvrement ainsi qu'à celui des frais de contrôle et de procédure;
  - h) octroyer sur demande aux personnes assujetties à la CCT des contributions à la formation initiale et continue;
  - i) soutenir des projets dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

- 5.2 La CP est en outre légitimée à prendre ou à décréter toutes les mesures nécessaires à la réalisation de ses tâches. Elle peut déléguer la totalité ou une partie de ses tâches.
- 5.3 L'application de l'article 23 CCT « Contribution aux frais d'exécution et contributions à la formation initiale et continue » et la gestion de la caisse de la CP Pierre naturelle sont déterminées dans l'article 11 du présent règlement.

**Art. 6 Mesures pour garantir l'application de la convention**

---

Pour garantir l'application de la Convention collective de travail, la CP a le droit de recourir aux dispositions prévues dans le code de procédure ainsi que de prendre les mesures appropriées et d'infliger des peines conventionnelles.

**Art. 7 Mesures en cas de violation de la part de l'employeur**

---

- 7.1 La Commission paritaire peut, en cas :
- a) de violation de dispositions de la CCT, demander réparation et infliger les frais de contrôle et de prise de décision ainsi qu'une peine conventionnelle d'un montant à définir;
  - b) de travail au noir conformément à l'art. 27 CCT ou d'assistance prêtée au travail au noir, prononcer une peine conventionnelle;
  - c) de non-respect des dispositions de la CCT, prononcer une peine conventionnelle et dénoncer les violations aux autorités cantonales et communales.
  - d) Selon la situation, le montant de la peine conventionnelle peut dépasser celui des prestations dues au travailleur.

- 7.2 Le montant de la peine conventionnelle se détermine en fonction de la gravité de la faute. Les peines conventionnelles suivantes peuvent être prononcées pour les infractions suivantes :
- a) Quiconque, à l'occasion d'un contrôle, n'a pas présenté la totalité, ou une partie seulement, des documents requis, rendant ainsi impossible l'exécution réglementaire d'un contrôle, est sanctionné d'une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.
  - b) Quiconque ne respecte pas les dispositions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé conformément à l'art. 25 CCT est sanctionné d'une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.
  - c) Quiconque n'enregistre pas le temps de travail conformément à l'art. 8.5 CCT ou ne conserve pas les enregistrements pendant cinq ans est sanctionné d'une peine conventionnelle pouvant atteindre 10 000 francs.

Les peines conventionnelles des lettres a) à c) peuvent être cumulées.

## Art. 8 **Mesures en cas de violation de la part des travailleurs**

---

- 8.1 La CP peut :
- a) exiger le paiement des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle en cas de violation de la Convention collective de travail ;
  - b) contraindre le travailleur qui renonce explicitement ou tacitement à des prestations auxquelles il aurait droit, et qui contrevient de ce fait à la Convention collective de travail, à payer une peine conventionnelle allant jusqu'à la hauteur de l'arriéré ;
  - c) en cas de travail au noir selon l'art. 27 CCT, infliger au travailleur les frais de contrôle et/ou une peine conventionnelle.
- 8.2 La peine est déterminée d'après la faute et le gain réalisé par le travailleur.

## **Art. 9 Utilisation de l'argent**

---

L'argent provenant des peines conventionnelles est versé à la caisse de la CP Pierre naturelle et utilisé pour couvrir les frais d'exécution de la Convention.

## **Art. 10 Obligation de garder le secret**

---

Les membres de la CP, les conseillers, les experts ou les permanents appelés à s'occuper de certaines affaires sont tenus au secret sur les négociations ou les constatations parvenant à leur connaissance.

## **Art. 11 Caisse de la CP Pierre naturelle**

---

- 11.1 La CP est chargée de gérer et d'utiliser les moyens provenant des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue pour les buts prévus, conformément à la Convention collective de travail.

## **Art. 12 Principes des dépenses**

---

- 12.1 La CP se laisse guider par le principe du budget équilibré – l'article 12, alinéa 2 reste réservé. Elle établit un budget une fois par an.
- 12.2 La caisse de la CP Pierre naturelle doit disposer d'une fortune se situant dans une fourchette définie. Ainsi la caisse de la CP Pierre naturelle doit-elle normalement présenter une fortune correspondant au moins à la recette annuelle des contributions professionnelles. La fortune excédentaire doit être utilisée, dans la mesure du possible, pour la formation et le perfectionnement professionnels.

**Art. 13 Dépenses et remboursement des contributions professionnelles**

---

- 13.1 La CP décide des dépenses conformément à l'utilisation prévue à l'article 12, alinéa 2.
- 13.2 Les contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue sont entièrement remboursées aux travailleurs syndiqués.
- 13.3 Les employeurs membres de la NVS ont droit au remboursement de 0,15% de la part patronale des contributions aux frais d'exécution et les contributions à la formation initiale et continue. Le bureau effectue un remboursement forfaitaire à la NVS, qui décide elle-même de son utilisation.

**Art. 14 Procédure pour le remboursement**

---

- 14.1 Le travailleur syndiqué demande à son syndicat le remboursement des contributions professionnelles. Elles lui sont remboursées sur présentation du justificatif de son employeur prouvant le paiement des contributions professionnelles.
- 14.2 La demande de remboursement doit se faire dans un délai de deux ans à compter de la date d'établissement de l'attestation de l'employeur. Si aucune demande n'est présentée dans ce délai, le droit revient entièrement à la caisse de la CP Pierre naturelle.

**Art. 15 Taux de couverture**

---

La CP vérifie tous les deux ans si les cotisations des travailleurs et des employeurs assujettis couvrent proportionnellement les dépenses de la caisse de la CP Pierre naturelle. Si elle constate que la couverture est insuffisante, elle doit revoir les cotisations à la caisse de la CP Pierre naturelle.

## **Art. 16 Recettes**

---

- 16.1 Les recettes principales de la caisse de la CP Pierre naturelle proviennent des contributions aux frais d'exécution et des contributions à la formation initiale et continue versées chaque année par les employeurs et les travailleurs. D'autres recettes, telles qu'intérêts, remboursements, etc., sont également à porter au crédit ou au débit de la caisse de la CP Pierre naturelle.
- 16.2 L'obligation de cotiser et le taux de contribution dépendent des dispositions convenues dans la Convention collective de travail pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle.

## **Art. 17 Comptabilité et organe de révision**

---

- 17.1 La CP peut confier la comptabilité à des tiers. Elle décide également de leur indemnisation.
- 17.2 La révision des comptes annuels doit être confiée à une société fiduciaire indépendante, désignée par la CP.

## **Art. 18 Mise en vigueur du règlement**

---

Le présent règlement fait partie intégrante de la Convention collective de travail et est mis en vigueur lors de son approbation par la CP.

Zurich, le 25 février 2020

## **ASSOCIATION SUISSE DE LA PIERRE NATURELLE (NVS)**

Marco Marazzi  
Président

Jürg Depierraz  
Directeur

## **SYNDICAT UNIA**

Vania Alleva  
Présidente

Aldo Ferrari  
Vice-président

Kaspar Bütikofer  
Secrétaire de branche

## **SYNDICAT SYNA**

Arno Kerst  
Président

Mathias Regotz  
Vice-président

Johann Tscherrig  
Secrétaire central

**L'ASSOCIATION SUISSE DE LA PIERRE NATURELLE (NVS)**

Seilerstrasse 22  
3001 Berne

n° de tél. : 031 310 20 10  
n° de fax : 031 310 20 35

**le SYNDICAT UNIA**

Case postale  
8021 Zurich

n° de tél. : 044 295 15 15  
n° de fax : 044 295 15 55

**le SYNDICAT SYNA**

Römerstrasse 7  
4601 Olten

n° de tél. : 044 279 71 71  
n° de fax : 044 279 71 72