

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**pour l'industrie suisse**

**DU MARBRE ET DU GRANIT**

**valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002**

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

pour

**l'industrie suisse du marbre et du granit**

conclue entre

**l'Association suisse pierre naturelle (NVS)**

d'une part, et

**le Syndicat Industrie & Bâtiment (SIB)**

ainsi que

**le Syndicat interprofessionnel SYNA**

d'autre part

# TABLE DES MATIERES

## Principe

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

Art. 1<sup>er</sup>            Champ d'application

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

Art. 2              Exécution commune

Art. 3              Commission paritaire

Art. 4              Application de la Convention, peines conventionnelles

Art. 5              Arbitrage en matière de conflits

Art. 6              Extension du champ d'application

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

Art. 7              Engagement et résiliation

Art. 8              Durée du travail

Art. 9              Suppléments de salaires

Art. 10             Salaires

Art. 11             Salaires à la tâche

Art. 12             13<sup>e</sup> salaire

Art. 13             Indemnité en cas de travail à l'extérieur

Art. 14             Indemnité pour outils

Art. 15             Indemnité pour vêtements de travail

Art. 16             Assurance-chômage

Art. 17             Paiement du salaire en cas de maladie

Art. 18             Paiement du salaire en cas de service militaire et de protection civile

Art. 19             Assurance-accidents

Art. 20             Jours de carence de la SUVA

Art. 21             Indemnité en cas d'absences

Art. 22             Indemnisation des jours fériés

Art. 23             Vacances

Art. 24             Paiement du salaire en cas de décès

Art. 25             Contribution professionnelle

Art. 26             Paiement du salaire

Art. 27             Indemnité de départ

Art. 28             Mesures préventives contre la silicose

Art. 29             Radiographie périodique des poumons

Art. 30             Responsabilité

Art. 31             Travail au noir

Art. 32             Dispositions transitoires

**D**                    **Durée du contrat**  
Art. 33              Durée du contrat, résiliation

**E**                    **Annexes**  
Annexe I           Répartition des zones de salaires  
Annexe II          Jours fériés  
Annexe III        Règlement de la Commission paritaire du marbre et du granit

## **Principe**

Les parties contractantes sont parvenues à la conviction que les problèmes relevant du droit du travail dans l'industrie du marbre et du granit 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 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.

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

#### **Art. 1<sup>er</sup> Champ d'application**

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

La présente Convention collective de travail s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération, à l'exception du canton de Fribourg, des districts de la Sarine, de la Broye, de la Gruyère, de la Veveyse, de la Glâne, des cantons de Genève, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais, des districts de Sierre, Sion, Hérens, St-Maurice, Martigny, Conthey, Entre-Mont et Monthey.

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

La présente Convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises et aux parties d'entreprise qui travaillent, posent, remplacent, installent, stockent principalement des pierres naturelles et/ou font du commerce avec les pierres naturelles ainsi qu'à tous les travailleurs à la tâche indépendants posant et remplaçant des pierres de taille.

Sont exceptés:

- a) les carrières de pierres naturelles pures, les usines de graviers et les fabricants de pavés;
- b) les entreprises qui pratiquent l'art de la sculpture et la taille de pierres.

### **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'art. 1.2.

Sont exceptés:

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

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

## **B. Dispositions obligatoires**

### **Art. 2 Exécution commune**

- 2.1. Les associations contractantes conviennent au sens de l'art. 357b du Code des obligations que les parties contractantes ont le droit, en commun, 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.
- 2.2. Les dispositions du Code des obligations relatives à la société simple s'appliquent aux rapports entre les associations contractantes.

### **Art. 3 Commission paritaire**

- 3.1. Les associations contractantes désignent une Commission paritaire (adresse: Commission paritaire du marbre et du granit, Birmensdorferstr. 15, case postale 3321, 8021 Zurich). Cette commission se compose de trois représentants de l'association patronale et de trois représentants des associations des travailleurs.
- 3.2.1. La Commission élit, en alternance, tous les deux ans, parmi les représentants patronaux et les représentants des travailleurs, son président et ses vice-présidents.
- 3.2.2. La Commission paritaire peut valablement délibérer sur des affaires mises à l'ordre du jour lorsque la moitié au moins des membres de la Commission sont présents. Les décisions sont adoptées à la majorité relative. Une décision n'est prise valablement que lorsqu'au moins un représentant patronal et un représentant des travailleurs donnent son assentiment.
- 3.3. L'application et le contrôle du respect des dispositions de la présente Convention collective de travail incombent à la Commission paritaire. Elle effectue des contrôles sur l'observation de la Convention collective de travail.

- 3.4. L'organisation, les procédures, les tâches et les compétences de la Commission paritaire sont fixées dans un règlement spécial, annexé à la CCT.

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

- 4.1. L'application de la Convention, les manquements des employeurs et des travailleurs ainsi que les peines conventionnelles sont stipulés de manière impérative dans le règlement de la Commission paritaire selon l'art. 3.4 CCT.

#### **Art. 5 Arbitrage de conflits**

- 5.1. En vue d'arbitrer des conflits dans les entreprises au sujet de l'interprétation ou 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 Commission paritaire qui essaiera de régler les différends.
- 5.2. Pendant la durée de l'arbitrage, les personnes concernées par ces différends renoncent à toutes actions pouvant aggraver le conflit.

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

Les associations contractantes conviennent de requérir, au 1<sup>er</sup> avril 2002, auprès de l'autorité compétente, l'extension du champ d'application des articles 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32 de la présente Convention collective de travail ainsi que de l'Accord complémentaire 2002.

#### **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<br>(de la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service) | 2 mois  |
| - à partir de la 10 <sup>e</sup> année de service  | 3 mois  |

La résiliation des rapports de travail doit se faire chaque fois 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 aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.

7.4. Demeure réservée la résiliation sans préavis des rapports de travail pour de justes motifs conformément à l'art. 337 CO.

## **Art.8 Durée du travail**

### **8.1. Bases de répartition du temps de travail**

#### **8.1.1. Durée quotidienne moyenne du travail**

Dans les localités et régions soumises à la présente Convention collective de travail, la durée quotidienne moyenne du travail du lundi au vendredi est de 8,3 heures, soit 41,5 heures hebdomadaires.

#### **8.1.2. Temps de travail annuel brut**

Le total brut des heures annuelles de travail pour 2002 est de 2166,3 heures.

### **8.2. Base de calcul**

#### **8.2.1. Temps de travail annuel net**

Le total net des heures annuelles de travail s'obtient en déduisant du temps de travail annuel brut les absences durant l'année civile fixées dans la présente Convention collective de travail.

Si les heures de travail annuelles dues ne peuvent être effectuées par le travailleur – pour des raisons internes à l'entreprise - ou si l'employeur se trouve en demeure de fournir du travail, il est tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

## 8.2.2. **Absences**

Sont considérées comme des heures payées pouvant être déduites conformément à l'art. 8.2.1.:

- vacances: art. 22 CCT
- jours fériés: art. 21 CCT
- jours fériés officiels, en cas d'obligation de payer le salaire
- heures de travail chômées avant les jours fériés officiels
- absences justifiées: art. 21 CCT
- absences de courte durée: art. 21.2.1. à 21.2.3. CCT
- service militaire, cours de sous-officier, d'officier et de protection civile: art. 18 CCT
- accident: art. 19 CCT
- maladie: art. 17 CCT
- chômage

## 8.2.3. **Heures manquées**

Toutes les autres absences, qui doivent être rattrapées, avant ou après, sont considérées comme heures manquées (par ex. vacances prolongées, non payées, etc.). Elles ne comptent en aucun cas comme heures supplémentaires. Elles sont compensées dans un rapport 1:1.

## 8.2.4. **Heures annuelles effectivement travaillées**

Après déduction des absences et des heures manquées du total brut des heures annuelles de travail, on obtient la somme des heures effectivement travaillées, donnant droit au salaire.

## 8.3. **Critères impératifs pour la fixation du temps de travail**

### 8.3.1. **Durée quotidienne maximum du travail**

La durée quotidienne maximum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 9 heures, la durée hebdomadaire maximum de travail ne peut toutefois dépasser 45 heures.

### 8.3.2. **Durée quotidienne minimum du travail**

La durée quotidienne minimum du travail d'entreprise du lundi au vendredi est de 7 1/2 heures, la durée hebdomadaire minimum de travail ne peut toutefois être inférieure à 37 1/2 heures.

### 8.3.3. **Fourchette**

La durée quotidienne du travail peut varier entre la durée quotidienne maximum et la durée quotidienne minimum en fonction de la charge de travail, de la luminosité, des conditions météorologiques, de l'heure d'été ou de l'heure normale. La durée maximum du travail ne peut toutefois être dépassée et la durée minimum du travail être inférieure. La fourchette est donc de 1 1/2 heure par jour et de 7 1/2 heures par semaine.

Si la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise est inférieure à 40 heures, elle doit être répartie sur 4 ou 4 1/2 jours de travail par semaine.

### 8.3.4. **Semaine de cinq jours**

La semaine de cinq jours est valable pour l'ensemble du champ d'application de la Convention collective de travail. Le samedi est en règle général un jour de congé dans toutes les localités et régions.

## 8.4 **Suppléments pour les heures supplémentaires**

Les suppléments pour les heures de travail supplémentaires sont à décompter à la fin d'une année civile ou à la fin des rapports de travail.

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

La durée quotidienne moyenne du travail de 8,3 heures sert de base de calcul des prestations compensant le salaire (accident, maladie, chômage, vacances, jours fériés, etc.)

## 8.6 **Comptabilité**

L'entreprise doit tenir scrupuleusement la comptabilité des heures de travail. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de ses heures de travail effectuées ou à effectuer.

## 8.7 **Répartition des heures de travail**

Les heures de travail sont fixées dans un calendrier de la durée du travail par l'entreprise après consultation des travailleurs. Le calendrier de la durée du travail est communiqué à l'effectif, par écrit, en début d'année. Le temps de travail se situe en règle générale entre 07.00 et 18.00 heures, une pause de midi d'une heure au minimum doit être observée (voir également l'art. 9.1.2.).

## 8.8 **Emploi à temps partiel**

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

## **Art. 9 Suppléments de salaire**

### **9.1.1. Heures de travail supplémentaires**

Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires toutes les heures situées en dehors du temps normal de travail quotidien (voir également les articles 9.1.2. à 9.1.5.).

### **9.1.2. Suppléments pour les heures de travail supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires doivent être payées avec un supplément de salaire de 25 %, le travail du samedi donne droit à un supplément de 50 %, le travail de nuit et du dimanche à un supplément de 100 %.

### **9.1.3 Travail du samedi**

Le travail du samedi se situe entre 12.00 et 17.00 heures. Les heures de travail effectuées en dehors du temps normal de travail sont payées comme des heures de travail supplémentaires.

### **9.1.4 Travail du dimanche**

Sont considérées comme travail du dimanche, les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés officiels.

### **9.1.5. Travail de nuit**

Le travail de nuit se situe entre 20.00 et 06.00 heures. Le samedi, le début du travail de nuit est à 17.00 heures.

### **9.1.6. 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.

## **9.2. Début du travail de jour**

Le travail de jour commence à 05.00 heures en été, dans le cadre de la loi sur le travail, et requiert l'approbation de la Commission paritaire.

### 9.3. Travail par équipes

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

## Art. 10 Salaires

### 10.0 Augmentation de salaire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004

Les salaires font l'objet d'une augmentation généralisée de Fr. 50. -- par mois, soit 30 cts. par heure.

### 10.1. Salaires minimums

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les salaires minimums sont adaptés au renchérissement et sont de:

<u>Catégorie professionnelles</u>	<u>Zone de salaires I</u>		<u>Zone de salaires II</u>	
	à l'heure Fr.	au mois Fr.	à l'heure Fr.	au mois Fr.
W) Contremaîtres		5'995.--		5'995.--
V) Chefs d'équipe	28.60	5'140.--	28.60	5'140.--
A) Ouvriers qualifiés	25.90	4'653.--	25.65	4'607.--
B) Ouvriers spécialisés	24.55	4'414.--	24.30	4'368.--
C) Manoeuvres	21.60	3'881.--	21.40	3'844.--
D) Apprenti(e)s:				
	1 <sup>ère</sup> année		600.--	par mois
	2 <sup>ème</sup> année		750.--	par mois
	3 <sup>ème</sup> année		1'000.--	par mois

Compte tenu de ces augmentations de salaire, l'indice suisse des prix à la consommation de fin décembre 2003 est ainsi compensé.

### Calcul des salaires minimums

Le salaire mensuel minimum s'obtient en multipliant le total brut des heures annuelles de travail (art. 8 CCT) par le salaire horaire minimum (art. 10 CCT) divisé par douze mois (261 x 8,3 = 2166,3 : 12 = 180,52 heures).

### 10.1.2. Catégories professionnelles:

- Catégorie W:** Sont considérés comme contremaîtres, les travailleurs travaillant comme tels dans l'entreprise.
- Catégorie V:** Sont considérés comme chefs d'équipes, les travailleurs ayant passé un examen professionnel supérieur et/ou étant capables d'assumer des responsabilités et de diriger du personnel.
- Catégorie A:** Sont considérés comme ouvriers qualifiés, les travailleurs en possession d'un certificat de fin d'apprentissage (sculpteurs sur pierre, tailleurs de pierre, marbriers, 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 professionnelle ne répondent pas aux exigences de la catégorie A. Les polisseurs de marbre et de granit, les fraiseurs et les scieurs sont considérés comme ouvriers spécialisés.
- Catégorie C:** Sont considérés comme manoeuvres, les travailleurs exécutant des travaux qui n'exigent pas de qualifications.
- Catégorie D:** Les apprentis, conformément à la loi sur la formation professionnelle.

### 10.1.3. 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. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

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

#### Zones de salaires

- Zone de salaires I** Font partie de la zone de salaires I, toutes les entreprises ayant leur siège en région ou en agglomération urbaines.
- Zone de salaires II** Font partie de la zone de salaires II, toutes les entreprises ayant leur siège en région rural.

La répartition des zones de salaires est fixée dans une annexe séparée.

## **10.2. Droit au salaire minimum**

Tous les travailleurs (exceptés les apprentis) ont droit au salaire minimum à partir de 18 ans révolus jusqu'à l'âge de 65 ans.

## **10.3 Occupation temporaire dans une catégorie de salaire plus basse**

Si un salarié est occupé temporairement dans une catégorie de salaire plus basse, il conserve son droit au salaire versé jusqu'ici.

## **10.4. Calcul des augmentations de salaire**

Les parties contractantes négocient le réajustement des salaires en pour cent. Les augmentations des salaires minimums sont calculées sur les salaires minimums, celles des salaires effectifs sont calculées sur la base des salaires effectifs.

## **Art. 11 Salaires à la tâche**

Les salaires à la tâche doivent être fixés de manière à permettre aux travailleurs de gagner, dans des circonstances normales, un salaire supérieur correspondant à sa prestation supplémentaire mais qui soit au moins de 20 % supérieur aux salaires minimums selon l'art. 10.

## **Art. 12 13<sup>e</sup> salaire**

12.1. Les travailleurs ont droit au versement du 13<sup>e</sup> mois de salaire. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13<sup>e</sup> salaire est calculé sur la base de 2166,3 heures (12x180,52) du salaire horaire normal convenu.

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 5<sup>e</sup> semaine
- les absences par suite de chômage

**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.

- 12.2. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le travailleur a droit au versement du 13<sup>e</sup> salaire pro rata temporis. Le 13<sup>e</sup> salaire mensuel est versé à la fin de l'année civile, en même temps que le dernier salaire.
- 12.3. Si les rapports de travail sont résiliés pendant la période d'essai (4 semaines), il n'existe aucun droit au versement du 13<sup>e</sup> mois de salaire.
- 12.4. Si le salaire est annoncé à la caisse maladie, à l'assurance-accidents, à la caisse de chômage ou pour les allocations pour perte de gain, 8,3 %, soit l'équivalent du 13<sup>e</sup> mois de salaire, sont ajoutés au salaire horaire effectif.

### **Art. 13 Indemnité en cas de travail à l'extérieur**

- 13.1. Lorsqu'un travailleur exécute un travail à l'extérieur, il ne doit pas être défavorisé financièrement par rapport au travail effectué au domicile de l'entreprise.
- 13.2. Le travailleur a droit au remboursement des frais suivants, en sus des frais de déplacement:
- a) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993, 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 et doit passer la nuit à l'extérieur pour autant que l'employeur l'ordonne et que ce dernier ne fournisse lui-même le gîte et le couvert Fr. 50.--
- 13.3. Si les indemnités ne peuvent couvrir les frais dans les lieux où le séjour est particulièrement onéreux, les frais effectifs doivent être remboursés sur présentation d'une facture.
- 13.4. Pour la durée du voyage et de l'attente en dehors de la durée normale du travail, le travailleur est indemnisé par le plein salaire (sans supplément pour les heures de travail supplémentaires) pour autant que la durée du voyage et de l'attente dépassent le temps de déplacement habituel pour se rendre du domicile à l'entreprise.
- 13.5. Si le travailleur utilise, en accord avec l'employeur, son véhicule personnel, 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 de transporter d'autres travailleurs ainsi que du matériel et des outils.

#### **Art. 14 Indemnité pour outils**

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

#### **Art. 15 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. 16 Assurance-chômage**

- 16.1. Les caisses de compensation AVS sont compétentes pour l'encaissement des contributions, les caisses de chômage existantes restent responsables pour le versement des indemnités journalières.
- 16.2. Sont recommandé(e)s en tant qu'offices de paiement de l'assurance-chômage et en tant qu'instances de placement les offices et instances déjà existant(e)s ou ceux/celles désigné(e)s par les organisations de travailleurs signataires de la Convention collective de travail.

#### **Art. 17 Paiement du salaire en cas de maladie**

- 17.1. Le travailleur assurable doit faire partie d'une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie. Le choix de l'assureur est pris de concert par l'employeur et le travailleur.
- 17.2. L'art 12.4 est applicable pour le calcul de l'indemnité journalière en cas de maladie.
- 17.3. L'assurance pour indemnités journalières en cas de maladie doit au moins couvrir 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.
- 17.4. Les primes d'assurance pour indemnités journalières en cas de maladie sont prises en charge par l'employeur. Les prestations d'assurance sont considérées comme paiement du salaire au sens de l'art. 324a du CO.

#### **Art. 18 Paiement du salaire en cas de service militaire et de protection civile**

- 18.1. Durant l'accomplissement d'un service obligatoire suisse, militaire et de protection civile en temps de paix, la perte de salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel subie est compensée comme suit:

- |         |  |       |
|---------|--|-------|
| 18.1.1. | Durant toute la durée de l'école de recrues pour les célibataires  | 50 %  |
|         | pour les travailleurs mariés et célibataires ayant des obligations d'entretien   | 80 %  |
| 18.1.2. | Durant d'autres périodes de service obligatoire militaire ou de protection civile pendant 4 semaines pour tous les travailleurs astreints au service   | 100 % |
|         | A partir de la 5 <sup>e</sup> semaine jusqu'à la 17 <sup>e</sup> semaine au maximum pour les célibataires  | 50 %  |
|         | pour les travailleurs mariés et célibataires ayant des obligations d'entretien   | 80 %  |
| 18.2.   | Si le service militaire dure plus de 4 semaines par année, l'employeur peut faire dépendre le paiement du salaire conformément à l'art. 18.1 de l'obligation du travailleur de poursuivre les rapports de travail après le service militaire au moins durant 6 mois. |       |
| 18.3.   | Si les prestations accordées sur la base du règlement sur les allocations pour perte de gain dépassent le salaire versé par l'employeur conformément à l'art. 18.1, elles reviennent au travailleur.   |       |
| 18.4.1. | La perte de salaire se calcule sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel normal ainsi que sur la base du nombre d'heures de travail applicable au règlement légal sur les allocations pour perte de gain (APG).  |       |
| 18.4.2. | L'art 12.4 est applicable pour le calcul de l'indemnité pour perte de gain effective.  |       |

#### **Art. 19 Assurance-accidents**

- 19.1. Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents.
- 19.2. 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. 20 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. 21 Indemnité en cas d'absences**

- 21.1. Un congé payé est accordé au travailleur dans les cas suivants:

a) naissance d'un propre enfant 1 jour

b) décès du propre enfant ou du conjoint	3 jours
c) décès des parents	2 jours
d) décès des frères et soeurs des beaux-parents ou grands-parents	1 jour
e) propre mariage	1 jour
f) inspection militaire, le temps nécessaire, en règle générale une demi-journée mais au maximum	1 jour
g) déménagement du propre ménage tous les deux ans de service auprès du même employeur	1 jour
h) recrutement	1 jour

- 21.2.1. Il est recommandé aux employeurs de faciliter aux travailleurs l'exercice d'une obligation publique, pour autant que le déroulement du travail le permette.
- 21.2.2. Si le travailleur exerce une fonction publique, l'employeur et le travailleur se mettent d'accord entre eux sur le paiement du salaire du travailleur.
- 21.2.3. 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. 22 Indemnisation des jours fériés**

- 22.1. 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 (voir Annexe II).
- 22.2. Les travailleurs étrangers à qui l'on accorde un congé prolongé avant ou après les jours fériés (indépendamment du fait qu'il soit payé ou non) ont droit à l'indemnisation des jours fériés s'ils retournent sur le lieu de leur travail comme convenu.

## **Art. 23 Vacances**

- 23.1. Chaque travailleur a droit à des vacances payées, à savoir:

1 <sup>ère</sup> et jusqu'à la 3 <sup>ème</sup> année de service	4 semaines	(166 heures)
4 <sup>ème</sup> et jusqu'à la 12 <sup>ème</sup> année de service	4 1/2 semaines	(186,75 heures)
A partir de la 13 <sup>ème</sup> année de service ou dès 50 ans	5 semaines	(210 heures)
Les jeunes jusqu'à l'accomplissement de la 20 <sup>ème</sup> année et les apprentis	5 semaines	(207,5 heures)

23.2. 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.

23.3. Les jours fériés tombant sur des vacances et devant être indemnisés au sens de l'art. 22, ne comptent pas comme jours de vacances.

23.4. Il appartient à l'employeur de fixer la période des vacances, il tient compte, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur.

#### **Art. 24 Paiement 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. 25 Contribution professionnelle**

25.1. Pour couvrir les coûts d'application de la présente Convention collective de travail, encourager la relève professionnelle, favoriser le perfectionnement professionnel et pour accomplir d'autres tâches, une contribution professionnelle est perçue.

25.2.1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la contribution des travailleurs s'élève à 0,7 % de la somme salariale soumise au paiement des primes de la SUVA et doit être déduite de chaque versement de salaire par l'employeur.

25.2.2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la contribution patronale s'élève, à 0,4 % de la somme salariale des travailleurs soumise au paiement des primes de la SUVA.

25.3. Sont tenus de versés ces contributions tous les employeurs et travailleurs soumis aux articles 1.2 et 1.3.

- 5.4. A la réception de l'augmentation générale des salaires et de l'amélioration de l'indemnité de vacances, le travailleur se déclare d'accord avec la retenue correspondante de la contribution professionnelle.
- 25.5. Les dispositions d'application sont arrêtées dans un règlement.  
Les parties demandent au Conseil fédéral de déclarer, le plus rapidement possible, de force obligatoire la contribution professionnelle.
- 25.6 Les travailleurs ont droit, dans le cadre du programme de formation NSV et, en accord avec l'employeur, à 5 jours de congé de formation par année.

## **Art. 26 Paiement du salaire**

- 26.1. Le décompte et le paiement du salaire se font chaque mois. Des versements d'acomptes peuvent toutefois être convenus.

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.

Le décompte de salaire définitif des heures effectivement travaillées se fait en fin d'année ou au départ du travailleur.

## **Art. 27 Indemnité de départ**

Si les rapports de travail ont duré au moins 20 ans, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité de départ correspondant à au moins 4 salaires mensuels.

Pour une durée de 25 ans	6 salaires mensuels
Pour une durée de 30 ans	8 salaires mensuels.

L'employeur ne doit pas d'indemnité de départ si une institution de prévoyance du personnel est tenue de payer de futures prestations de prévoyance supérieures aux contributions versées par le travailleur, à des institutions d'épargne, intérêts compris, et sous déduction des dépenses occasionnées pour la couverture d'un risque pour la durée des rapports de travail.

L'employeur ne doit pas non plus d'indemnité dans la mesure où il garantit fermement au travailleur de futures prestations de prévoyance ou les fait assurer par un tiers.

## **Art. 28 Mesures préventives contre la silicose**

- 28.1. Les employeurs, dont les entreprises ou parties d'entreprises sont exposées au risque de silicose, veillent, conformément à l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, à ce que les travailleurs passent à temps les examens médicaux d'aptitude et de contrôle prescrits.

- 28.2. Pour prévenir les maladies pulmonaires, les employeurs s'engagent à prendre les mesures appropriées, telles que traitement mouillé ou aspiration de la poussière au moyen de séparateurs de poussières efficaces à l'endroit même où elle se produit.
- 28.3. Les travailleurs sont tenus de soutenir le propriétaire de l'entreprise dans l'application des directives sur la prévention des maladies professionnelles. Ils doivent en particulier utiliser correctement les installations mises à leur disposition pour protéger leur santé et ne doivent pas les enlever, les mettre hors service ou limiter leur efficacité sans l'autorisation de l'employeur.

### **Art. 29 Radiographie périodique des poumons**

- 29.1. Les employeurs organisent tous les deux ans des examens radiographiques des poumons qui sont obligatoires pour les travailleurs.
- 29.2. Les travailleurs qui passent tous les deux ans la visite médicale de la SUVA pour la silicose sont exempts de ces dispositions.
- 29.3. Les coûts résultant des radiographies sont à la charge de l'employeur.
- 29.4. L'employeur peut demander la pleine compensation d'éventuelles heures perdues. Elles peuvent être compensées avant ou après.

### **Art. 30 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. 31 Travail au noir**

- 31.1. Conformément à l'art. 321a, al. 3 du CO, le travailleur ne doit pas accomplir du travail au noir (travail pour un tiers).  
L'employeur doit dénoncer immédiatement par écrit à la Commission professionnelle paritaire le travailleur qui accomplit du travail au noir.
- 31.2. 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'art. 4.

### **Art. 32 Dispositions transitoires**

Les accords sur le paiement du salaire en cas de décès et sur l'indemnité de départ peuvent être modifiés à tout moment d'un commun accord entre les parties en raison d'arrêtés du Tribunal fédéral.

## **D. Durée du contrat**

### **Art. 33 Durée du contrat, résiliation**

La présente Convention collective de travail, intégrant l'Accord complémentaire s'y afférant et conclu entre-temps, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et est valable jusqu'au 31 décembre 2003.

Elle est renouvelée pour une année, si aucune des parties contractantes ne la résilie trois mois avant l'échéance.

L'art.10 (salaires) de la CCT est également valable jusqu'au 31 décembre 2003. Selon les besoins, il est examiné par les parties contractantes et adapté à la situation économique (voir procès-verbal additionnel).

L'article 10 «salaires» peut être résilié au 31 décembre en observant un délai de résiliation d'un mois. Si après résiliation, aucun accord n'aboutit jusqu'à la date mentionnée ci-dessus, les associations ont la liberté d'action.

Zurich, le 20 février 2002

### **ASSOCIATION SUISSE PIERRE NATURELLE (NSV)**

Dr. A. Mojon

E. Stecher

### **SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT (SIB)**

A. Germann

F. Cahannes

### **SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL SYNA**

N. Tamburrino

P. Allemann

### **ANHANG I**

### **LOHNZONENEINTEILUNG**

I. Unter die Lohnzone I fallen alle Betriebe mit Sitz im:

**Kanton Aargau:**

Aarau, Buchs/Aarau, Baden, Brugg, Ennetbaden, Wettingen, Zofingen.

**Kanton Basel-Landschaft:**

Allschwil, Binningen, Birsfelden, Liestal, Pratteln.

**Kanton Bern**

Bern, Biel, Bolligen, Bremgarten, Burgdorf, Interlaken, Köniz, Langenthal, Muri, Nidau, Port, Thun, Zollikofen.

**Kanton Graubünden:**

Chur

**Kanton Luzern**

Emmen, Horw, Kriens, Littau, Luzern, Meggen.

**Kanton Schaffhausen:**

Neuhausen am Rheinfall, Schaffhausen, Thayngen,

**Kanton Solothurn:**

Biberist, Grenchen, Olten, Solothurn,

**Kanton St.Gallen:**

St.Gallen.

**Kanton Thurgau:**

Frauenfeld, Kreuzlingen.

**Kanton Wallis:**

Brig, Glis

**Kanton Zug:**

Baar, Cham, Zug.

**Kanton Zürich:**

Adliswil, Buchs, Dietikon, Dübendorf, Erlenbach, Herrliberg, Horgen, Kilchberg, Küsnacht, Meilen, Oberengstringen, Oberrieden, Opfikon, Rüslikon, Schlieren, Thalwil, Unterengstringen, Uster, Wädenswil, Wallisellen, Winterthur, Zollikon, Zumikon, Zürich.

2. Unter die Lohnzone II fallen alle Betriebe mit Sitz im übrigen Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages.

## **ANHANG II**

### **Feiertage im Sinne von Artikel 22 Absatz I des Gesamtarbeitsvertrages**

#### **Kanton Zürich**

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

#### **Kanton Bern**

Gemeinden mit vorwiegend reformierter Bevölkerung:

Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember.

Gemeinden mit vorwiegend katholischer Bevölkerung:

Neujahrstag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnamstag, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

#### **Kanton Luzern**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

#### **Kanton Uri**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

#### **Kanton Schwyz**

Dreikönige, St. Joseph, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

#### **Kanton Obwalden**

Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

#### **Kanton Nidwalden**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

## **Kanton Glarus**

Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten, 26. Dezember.

## **Kanton Zug**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

## **Kanton Solothurn**

Neujahr, Karfreitag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

Bezirk Bucheggberg: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten.

## **Kanton Basel-Land**

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

## **Kanton Schaffhausen**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

## **Kanton Appenzell A.Rh.**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

## **Kanton Appenzell I.Rh.**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

Der 2. Weihnachtstag nur, wenn dieser als Feiertag begangen wird.

## **Kanton St.Gallen**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachtstag, Stephanstag.

## **Kanton Graubünden**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

## **Kanton Aargau**

- a) Für die Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:  
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.
- b) Im Bezirk Baden:  
  
für die Gemeinde Bergdietikon:  
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.  
für die übrigen Gemeinden:  
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten Stephanstag.
- c) Für den Bezirk Bremgarten:  
  
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.
- d) Für die Bezirke Laufenburg und Muri:  
  
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.
- e) Im Bezirk Rheinfelden:  
  
für die Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegenstetten:  
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.  
  
für die Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zunzgen:  
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

f) Für den Bezirk Zurzach:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage.

### **Kanton Thurgau**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

### **Kanton Tessin**

Capo d'anno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

## **ANNEXE III**

### **Règlement de la Commission professionnelle paritaire du marbre et granit**

#### **Art. 1 Bases légales**

1. Conformément aux articles 2, 3 et 25 de la Convention collective de travail 2002 pour l'Industrie suisse du marbre et du granit (CCT), les parties contractantes constituent une Commission paritaire.
2. Selon ces dispositions, la Commission paritaire est tenue de veiller à l'observation des dispositions contractuelles sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats de travail (art. 357a et 357b, lettre a du Code des obligations) et d'en exiger l'application.

#### **Art. 2 Organisation**

1. La Commission paritaire se compose de trois représentants patronaux et de trois représentants des associations des travailleurs. Chaque partie désigne un remplaçant. La commission se constitue elle-même.
2. La Commission élit parmi ses membres le président et le vice-président pour un mandat de deux ans. Les représentants patronaux et des travailleurs se relaient dans cette fonction. Une réélection est possible.
3. Pour des questions particulières, des représentants des associations peuvent être consultés. Ils n'ont pas le droit de vote.

#### **Art. 3 Séances**

1. La Commission paritaire est convoquée par le président ou par le vice-président aussi souvent que les affaires l'exigent, mais au moins une fois par an.
2. L'invitation et l'ordre du jour doivent être envoyés dix jours avant la séance.
3. Dans les cas urgents, le délai peut exceptionnellement être plus bref. Le président et le vice-président décident en commun de l'urgence.
4. Les décisions sur des questions incontestées peuvent être prises par voie de circulaire.
5. Un procès-verbal des pourparlers de la Commission paritaire du marbre et du granit doit être rédigé.

#### **Art. 4 Décisions**

1. La Commission paritaire est habilitée à délibérer sur les questions mises à l'ordre du jour si la moitié au moins de ses membres sont présents.
2. Les décisions sont prises à la majorité relative. Une décision n'est prise valablement que si au moins un représentant patronal et un représentant des travailleurs donnent 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**

1. La Commission paritaire est tenue d'assumer en particulier les tâches suivantes (art. 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'art. I 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 une décision 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 définitive les dispositions de la CCT et ses accords complémentaires;
  - f) exiger des entreprises non membres de respecter la Convention collective de travail;
  - g) infliger des peines conventionnelles et procéder à leur recouvrement ainsi qu'aux frais de contrôle et de procédure.
2. La Commission paritaire est en outre légitimée à prendre ou à décréter toutes les mesures qui sont nécessaires pour la réalisation de ses tâches.
3. L'application de l'art. 25 CCT «Contribution professionnelle» et la gestion de la caisse paritaire, sont déterminées dans l'art. II du présent règlement.

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

1. Pour garantir l'application de la Convention collective de travail, la Commission paritaire a le droit de recourir aux dispositions prévues dans la loi 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**

1. La Commission paritaire peut en cas
  - a) de violations des dispositions de la CCT, de non-paiement de prestations pécuniaires ou de refus d'accorder des jours de congé payés, exiger le règlement des prestations ainsi que la prise en charge des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle d'un montant à déterminer;
  - b) de travail au noir ou d'assistance prêtée au travail au noir, prononcer une peine conventionnelle;
  - c) de gravité extrême du non-respect des dispositions de la CCT, prononcer une peine conventionnelle et annoncer les violations aux autorités cantonales et régionales.
- 2) Le montant de la peine conventionnelle est déterminé en fonction de la gravité de la faute et, en cas de travail au noir, d'après l'ampleur du travail. La peine ne peut cependant dépasser la somme maximum de Fr. 5'000.--.

## **Art. 8 Mesures en cas de violation de la part du travailleur**

- 1) La Commission paritaire peut
  - a) exiger le paiement des frais de contrôle et/ou prononcer une peine conventionnelle jusqu'à Fr. 500.-- en cas de violation de la Convention collective de travail;
  - b) contraindre le travailleur qui renonce explicitement ou tacitement à des prestations dont il aurait droit et, qui contrevient de ce fait à la Convention collective de travail, à payer une peine conventionnelle allant jusqu'à hauteur de l'arriéré;
  - c) infliger au travailleur, en cas de travail au noir, les frais de contrôle et/ou une peine conventionnelle d'un montant maximum de Fr. 3'000.--.
- 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 doit être versé à la caisse paritaire et utilisé pour couvrir les frais d'exécution de la Convention.

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

Les membres de la Commission paritaire, les conseillers, les experts ou les permanents qui sont appelés à s'occuper de certaines affaires, sont tenus de garder le secret sur les négociations ou les constatations parvenant à leur connaissance.

## **Art. 11 Caisse paritaire**

1. La Commission paritaire est chargée de gérer et d'utiliser, pour les buts prévus, les moyens provenant des contributions professionnelles, conformément à la Convention collective de travail.
2. Conformément à l'article 25, alinéa 1, de la Convention collective de travail 2002 pour l'industrie suisse du marbre et du granit (CCT), les moyens financiers doivent être utilisés dans les buts suivants:
  - a) couvrir les coûts relatifs à l'exécution de la Convention collective de travail;
  - b) encourager la formation et le perfectionnement professionnels;
  - c) couvrir les frais d'administration;
  - d) accomplir d'autres tâches.

## **Art. 12 Principes du Fonds et des dépenses**

1. La Commission paritaire se laisse guider par le principe du budget équilibré – l'article 12, alinéa 2 reste réservé. Elle établit un budget une fois par an.
2. Le Fonds professionnel doit disposer d'une fortune se situant dans une fourchette définie. Ainsi, le Fonds doit 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**

1. La Commission paritaire décide des dépenses conformément à l'utilisation prévue dans l'article 12, alinéa 2.
2. La contribution professionnelle est entièrement remboursée aux travailleurs syndiqués (le reste a été supprimé).
3. Les employeurs organisés dans la NVS ont droit au remboursement de 0,15 % de la part patronale. Le bureau effectue un remboursement forfaitaire à la NVS qui décidera elle-même de l'utilisation ultérieure.

## **Art. 14 Procédure pour le remboursement**

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.

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 au Fonds professionnel paritaire du marbre et du granit (Magrafonds).

#### **Art. 15 Taux de couverture**

1. La Commission paritaire examine tous les deux ans, si les cotisations des travailleurs et des employeurs assujettis couvrent proportionnellement les dépenses du Magrafonds. Si elle constate un découvert, elle doit revoir les cotisations au Magrafonds.

#### **Art. 16 Recettes**

1. Les recettes principales du Fonds paritaire professionnel proviennent des contributions annuelles versées au Fonds par les employeurs et les travailleurs. D'autres recettes, telles qu'intérêts remboursements, etc., sont également à porter au crédit du Fonds paritaire professionnel.
2. L'obligation de cotiser et le taux de contribution dépendent des dispositions convenues dans la Convention collective de travail pour l'industrie suisse du marbre et du granit.

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

1. La Commission paritaire peut confier la comptabilité à des tiers. Elle décide également de leur indemnité.
2. La révision du compte annuel doit être confié à une société fiduciaire indépendante, désignée par la Commission paritaire.

#### **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 Commission paritaire.

Zurich, le 20 février 2002

**ASSOCIATION SUISSE PIERRE NATURELLE**

Dr. A. Mojon

E. Stecher

**SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT SIB**

A. Germann

F. Cahannes

**SYNDICAT SYNA**

N. Tamburrino

P. Allemann

Les parties contractantes sont:

**ASSOCIATION SUISSE PIERRE NATURELLE (NVS)**

c/o Dr. Jürg Gerster & Partner AG

Konradstr. 9

8005 Zurich

Tél. 01 / 271 90 90

Fax 01 / 271 92 92

**SYNDICAT INDUSTRIE & BATIMENT (SIB)**

Strassburgstrasse 11

8004 Zurich

Tél. 01 / 295 15 15

Fax 01 / 295 17 99

**SYNDICAT SYNA**

Josefstr. 59

8031 Zurich

Tél. 01 / 279 71 71

Fax. 01 / 279 71 72