



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle

du 6 décembre 2021

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle, conclue le 25 février 2020, est étendu.

Art. 2

¹ La décision d'extension de la convention collective de travail (CCT) 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.

² Les dispositions étendues de la CCT s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprise) qui 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 cimentueuses). 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.

¹ RS 221.215.311

Sont exceptées:

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

³ Les dispositions étendues s'appliquent, 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'alinéa 2.

Sont exceptés:

- a. le personnel technique et commercial
- b. les employés exerçant une fonction dirigeante.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés², et des articles 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'alinéa 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 23 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

6 décembre 2021

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président de la Confédération, Ignazio Cassis
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Convention collective de travail pour l'artisanat et l'industrie de la pierre naturelle

conclue le 25 février 2020

entre l'Association suisse de la pierre naturelle (NVS),

d'une part

et

le syndicat Unia e le syndicat Syna,

d'autre part

Clauses étendues

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.
- 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 (...) 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 à l'annexe 2.

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 2^e à la 9^e année de service) 2 mois
 - à partir de la 10^e 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.

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 du 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'art. 19, service militaire et protection civile conformément à l'art. 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 12 h 00 à 17 h 00	+ 50 %
Le dimanche et les jours fériés		+ 100 %
Travail de nuit (lu-ve)	de 20 h 00 à 06 h 00	+ 100 %; Dès le 2e jour: + 50 %
Travail de nuit (sa)	dès 17 h 00	+ 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 la 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.

Art. 11 Treizième salaire

11.1 Les travailleurs ont droit au 13^e salaire. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le 13^e 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 13^e 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 5^e 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 13^e 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 13^e 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: 15 francs
 - 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'art. 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 5e semaine: 50 %
- pour les travailleurs mariés ou célibataires ayant des obligations d'entretien:
- Les quatre premières semaines par année civile: 100 %
 - Dès la 5e 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 art. 324a et 324b 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. 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).
- 19.4 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:
- | | |
|--|--|
| 1 ^{re} et jusqu'à la 3 ^e année de service: | 4 semaines
(20 jours ouvrés ou 166 heures) |
| 4 ^e et jusqu'à la 12 ^e année de service: | 4 1/2 semaines
(22,5 jours ouvrés ou 186,75 heures) |
| A partir de la 13 ^e année de service ou dès 50 ans: | 5 semaines
(25 jours ouvrés ou 207,5 heures) |
| Les jeunes jusqu'à l'accomplissement de la 20 ^e année et les apprentis: | 5 semaines
(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

- 23.2 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.
- 23.5 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 – 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 F4 pierre naturelle», ne sont pas concernées par les art. 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.
- 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’art. 4.
- 27.3 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.

Salaires

1.2 Salaires minimums

Les salaires minimums seront:

Catégories professionnelles	Salaire horaire Fr.	Salaire mensuel Fr.
V) Chefs d'équipe	31.29	5649.–
A) Ouvriers qualifiés Ouvriers qualifiés réguliers	28.54	5155.–
Marbriers du bâtiment CFC / Tailleurs de pierre CFC la première année de travail après la formation professionnelle sanctionnée par un diplôme*)	25.84	4665.–
B) Ouvriers spécialisés	27.24	4914.–
C) Manœuvres	23.56	4260.–
W) Contremaîtres		6515.–
Apprenti-e-s	1 ^{er} année	670.–
	2 ^e année	820.–
	3 ^e année	1070.–
	4 ^e année	1270.–

*) 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.

Commission paritaire (PK) pierre naturelle

Art. 5 Tâches et compétences

- 5.1 La CP 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 (...) 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 (...) 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. (...)
 - 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.

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.
 - 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. (...);
 - 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. 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.

