

**Art. 6 Adhésion et soumission**

- 1. Les parties peuvent autoriser toute association d'employeurs ou de travailleurs à adhérer à la présente convention, à condition que ces associations soient représentatives dans la profession et offrent des garanties suffisantes pour l'observation de cette convention. L'association adhérente a proportionnellement les mêmes droits et obligations que les parties signataires.
- 2. Les parties s'efforcent d'obtenir, par tous les moyens à leur disposition, la soumission à la présente convention de toutes les entreprises non organisées, y compris celles venant de l'extérieur et exécutant, même occasionnellement, des travaux sur le territoire du Canton de Vaud.
- 3. L'employeur et le travailleur se soumettant à la présente convention sont astreints au paiement de la contribution de solidarité professionnelle.

**Art. 7 Accords spéciaux**

Les accords spéciaux conclus entre les associations contractantes font partie intégrante de la présente convention.

**Art. 8 Extension du champ d'application**

Les parties s'engagent à demander – dès la signature du présent texte – l'extension du champ d'application de tout ou partie de la présente convention et des accords qui la complètent.

**CHAPITRE II  
Dispositions d'exécution**

**Art. 9 Exécution**

- 1. Les parties conviennent d'exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention, selon l'art. 357b CO. Le présent article vaut comme acceptation anticipée des déclarations de soumission.
- 2. Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, il est institué une Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) sous la forme d'une association au sens des articles 60 ss CC.
- 3. Dans le but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail, notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit, de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de protection des travailleurs et d'assurances sociales, de lutter contre le travail au noir et de permettre une concurrence loyale entre les entreprises soumises au champ d'application de la présente convention collective de travail, il est institué une carte professionnelle que les entreprises soumises à la présente convention remettent à chacun de leurs travailleurs.

Cette carte contient le nom et le prénom du travailleur, sa photographie, le nom de son employeur, le numéro de carte, la date d'émission, une interface utilisateur et un système de contrôle d'authenticité. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi. Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide sont autorisés à accéder aux chantiers ou à tout autre lieu où l'employeur déploie une activité pour des tiers en dehors de son siège, d'un établissement stable ou du lieu habituel de rassemblement des travailleurs.

L'émission et la gestion des cartes professionnelle sont déléguées à la commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR). Une annexe technique (annexe 5) règle les modalités. Celle-ci fait partie intégrante de la présente convention et définit:

- les conditions relatives à l'octroi, au blocage et au retrait de la carte professionnelle;
- les droits et obligations des employeurs et des travailleurs;
- les modalités de la mise en œuvre et du suivi de la carte professionnelle;
- le cercle des personnes et entités devant supporter les frais d'établissement, d'invalidation, de blocage, de modification ou de mutation de la carte professionnelle;
- le cercle des personnes et entités habilitées à procéder aux contrôles au moyen de la carte professionnelle et le cercle des fichiers auxquelles elles peuvent avoir accès;
- les modalités concernant le consentement des personnes au traitement de leurs données, leur droit d'accès au fichier et leur droit de rectification;
- les infractions relatives à la carte professionnelle;
- les modalités à respecter en cas de perte, de destruction ou de vol de la carte professionnelle.

**Art. 10 Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP)**

- 1. Composition
  - a) Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire plénière composée de 3 représentants désignés par la Fédération vaudoise des entrepreneurs et de 3 représentants désignés par le Syndicat UNIA;
  - b) Un secrétaire de chaque association contractante peut assister aux séances de la commission, avec voix consultative;

- c) Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour une année;
- d) Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des délégations.

2. Compétences

La Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP):

- a) est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique;
- b) peut déléguer ses tâches et compétences à la Commission paritaire professionnelle restreinte (CPPR) et/ou à tout autre organisme;
- c) vérifie l'application de la convention collective de travail. A cet effet, la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) ou ses représentants délégués sont autorisés à:
  - i) entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise. Il a l'obligation de présenter tous les documents nécessaires et de donner toutes les informations utiles;
  - ii) convoquer les entreprises pour un contrôle d'application;
- d) édicte un barème relatif aux frais de contrôle et aux peines conventionnelles applicables en cas de violation des dispositions de la présente convention;
- e) perçoit des frais de contrôle auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles;
- f) est compétente notamment:
  - pour octroyer, bloquer ou invalider la carte professionnelle;
  - vérifier les conditions relatives à l'obtention de la carte professionnelle;
  - traiter les mutations et modifications relatives à la carte professionnelle;
  - édicter un règlement d'application des dispositions de la présente convention et de son annexe;
  - prononcer une peine conventionnelle en cas de violation des conditions prévues pour l'obtention de la carte;
  - dénoncer aux autorités compétentes les éventuelles violations d'obligations légales.

3. Tâches

La Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) (ou ses représentants délégués):

- a) exécute(nt) des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, ceci pour vérifier l'application de cette dernière, de ses avenants et annexes soumis à extension. Elle peut exiger la présentation de pièces justificatives, en rapport avec les pièces précitées;
- b) peu(ven)t, en cas de violation des dispositions conventionnelles, condamner l'employeur ou l'employé en faute aux amendes ou réparations prévues;
- c) accorde(nt) les dérogations en matière de salaire ou d'adaptation du salaire prévues dans la présente convention à l'art. 38 chiffres 1, 5 et 6;
- d) se prononce(nt) sur l'interprétation de la présente convention et décide de la subordination des entreprises à la présente convention;
- e) sauvegarde(nt) les intérêts professionnels communs, notamment auprès des tiers et des pouvoirs publics;
- f) encaisse(nt) et recouvre(nt) les amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
- g) agi(ssen)t comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs et prononce(nt) les sanctions prévues à l'art. 14 de la présente convention;
- h) libère(nt) les parties de l'obligation de veiller au maintien de la paix professionnelle conformément à l'art. 4 al. 2;
- i) agi(ssen)t comme organe de conciliation en matière de difficultés ou de différends individuels.

**Art. 11 Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR)**

1. Institution

Une Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR) est instituée. Elle est composée de 3 à 5 membres soit:

- a) Un président désigné par la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP);
- b) Un délégué patronal ou un délégué syndical provenant de l'autre partie contractante que celle du président. Chaque partie peut être représentée par un à deux membres, la parité devant être respectée;
- c) Un secrétaire de la Commission paritaire restreinte nommée par la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP).

2. Compétences

- a) Elle prépare les séances de la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) et, si nécessaire, la saisit;

- b) Elle effectue les tâches de l'art. 10 al. 3, lettres a à d, f, g et i, déléguées par la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP);
- c) Elle rend compte de son activité à la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP).

#### Art. 12 Secrétariat

1. Les secrétariats de la CPPP et de la CPPR sont assurés par l'Association des Commissions professionnelles paritaires.
2. Le secrétariat tient les procès-verbaux des séances de la CPPP et de la CPPR (dont un exemplaire est adressé à chacun des membres) et rédige la correspondance et les convocations.

#### Art. 13 Règlement des différends

1. Les différends nés entre un employeur et un ou plusieurs de ses travailleurs peuvent être portés devant la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP). Celle-ci tente la conciliation. En cas d'échec, la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) prend une décision susceptible de recours dans les 30 jours devant le Tribunal arbitral.
2. Les différends nés entre les parties signataires de la présente convention ou touchant plusieurs entreprises sont portés devant la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP). A défaut de solution devant cette instance, le litige est soumis au Tribunal arbitral.

#### Art. 14 Amendes conventionnelles

1. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende de CHF 30'000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
2. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à CHF 120'000.– au plus. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. Les amendes conventionnelles visées aux alinéas ci-dessus font l'objet d'un barème édicté par la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) en application de l'article 10 al. 2 lettre 2 de la présente convention. Ce barème fait l'objet de l'annexe 6 de la présente convention et en fait partie intégrante.
4. Les amendes conventionnelles prononcées en vertu des alinéas 1 et 2 valent titre à la mainlevée au sens de l'art. 82 de la Loi fédérale sur la poursuite pour dette et la faillite (LP).
5. Le ou les contrevenants ont le droit d'être entendus.
6. En cas de désaccord sur la sanction prononcée, la décision de la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) peut être portée, dans les 30 jours, devant le Tribunal arbitral.
7. Afin de garantir l'application de la CCT et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l'utilisation et l'application sont définies à l'annexe 4 de la présente convention et qui en fait partie intégrante.

#### Art. 15 Commission de formation professionnelle (CFP)

Les parties à la convention instituent une Commission de formation professionnelle en application des dispositions légales en vigueur.

#### Art. 16 Tribunal arbitral

1. Organisation et composition:
  - a) Le Tribunal arbitral est composé d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul; il est assisté d'un greffier;
  - b) L'arbitre et un greffier sont choisis d'un commun accord entre les parties à la CCT.
2. Compétences:
  - a) Tranche en cas de recours contre une décision de la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) respectivement par la Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR) dans les objets de sa compétence;
  - b) Traite les plaintes contre les employeurs ou les travailleurs en cause;
  - c) Tranche en cas de litige ou divergence entre les parties contractantes.
3. Procédure:
  - a) La procédure devant le Tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile suisse.
  - b) Le for juridique est à Tolochenaz.

### CHAPITRE III

#### Obligations de l'employeur et du travailleur

##### Art. 17 Obligations de l'employeur

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.
2. Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

3. L'employeur renseigne le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, les modalités d'application des dispositions conventionnelles et lui transmet les directives établies à l'intention des travailleurs par la Commission professionnelle paritaire.
4. L'employeur est tenu de mettre à disposition du travailleur, à temps et en bon état, le matériel, les outils appropriés et les documents de travail nécessaires; l'outillage est fourni au travailleur avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clé. L'employeur fournit les vêtements de protection contre les intempéries et l'ensemble des équipements de protection individuels selon la solution de branche.
5. L'employeur encourage le perfectionnement professionnel et porte à la connaissance des travailleurs les cours organisés à cet effet.

##### Art. 18 Obligations du travailleur

1. Le travailleur exécute les travaux qui lui sont confiés avec soin et application, conformément aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, suivant les règles du métier.
2. Le travailleur est tenu de respecter les directives et les instructions particulières de son employeur. Il respecte en outre les instructions de son chef lorsqu'il travaille en équipe. Il en va en particulier des directives et instructions particulières en matière de port de l'équipement de sécurité (casque, gants, lunettes, chaussures, habits, etc.), lorsque les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, associatives ou de simples circonstances de fait exigent le port d'un tel équipement. L'employeur ou le chef d'équipe peut exclure de son lieu de travail le travailleur qui ne respecte pas les directives et instructions particulières en la matière ou lui en empêcher l'accès, sans préjudice des éventuelles sanctions prévues par la loi.
3. Le travailleur est tenu de réparer ou de faire réparer, à ses frais, les travaux qu'il a mal exécutés ou dont l'exécution n'est pas conforme aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, pour autant qu'il ait agi intentionnellement ou par négligence.
4. Le travailleur soigne et maintient en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés et qu'il doit pouvoir garder sous clé (selon inventaire reconnu). Il soigne et tient en bon état les véhicules dont il a la conduite. Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages. L'employé est également tenu de s'acquitter des amendes d'ordre le concernant, y compris lors de l'utilisation d'un véhicule de l'entreprise à des fins privées. Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur selon les dispositions suivantes:
  - a) en cas de dommage intentionnel, la franchise est à la charge du travailleur.
  - b) en cas de dommage par négligence, le travailleur supporte au maximum 50% de la franchise, à concurrence toutefois d'un montant maximum de Fr. 1000.–.

Dans tous les cas, les dispositions de l'art. 321e al. 2 du CO et les actions en dommages-intérêts de l'employeur sont réservées.

5. Le travailleur est tenu d'établir avec soin et conformément aux indications de l'employeur ou de ses représentants, les rapports exigés concernant les travaux exécutés et de les remettre à temps.
6. Le travailleur est tenu de se conduire et de se présenter correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations.
7. Il est interdit au travailleur de consommer des boissons alcoolisées ou toute autre substance pouvant altérer ses facultés pendant les périodes de travail ou de se présenter sur son lieu de travail sous l'emprise de telles substances. A la demande de l'employeur ou en cas de risque d'incendie ou d'explosion, il est interdit au travailleur de fumer. Sauf en cas d'urgence, l'usage du téléphone portable pour des raisons privées est interdit.
8. Le travailleur est tenu d'avertir sans retard l'employeur ou ses représentants s'il est empêché de travailler.
9. Le travailleur est tenu de rendre à son employeur, dès la fin des travaux, les plans, descriptifs et autres documents qui lui auraient été confiés.
10. Si cela est nécessaire, le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où, selon les règles de la bonne foi, ce travail supplémentaire peut être exigé de lui (art. 321c CO). Demeurent réservées les dispositions relatives au travail du samedi, du dimanche, des jours fériés et de nuit, ainsi qu'aux heures supplémentaires.

##### Art. 19 Protection des délégués des travailleurs

1. Les employeurs veillent à ce que les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne subissent aucun préjudice ni aucun désavantage du fait de leur activité liée aux relations conventionnelles.
2. De leur côté, les délégués du personnel et les délégués syndicaux veillent à ce que l'activité de l'entreprise ne soit pas perturbée du fait de leur activité conventionnelle ou de leur activité syndicale.
3. L'employeur et les travailleurs se conforment aux dispositions de la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.

## Art. 20 Hygiène et prévention des accidents

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

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

### 2. Bases légales:

*La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) oblige les employeurs à faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail, conformément à l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels (OPA) lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (art. 11a OPA). Des documents attesteront que des mesures ont été prises.*

### 3. Solution de branche MSST (Médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail)

*Une solution de branche établie par la commission paritaire nationale pour les métiers du métal est mise à disposition par Métal-Vaud.*

### 4. Obligations de l'employeur:

- a) L'employeur a l'obligation d'appliquer la solution de branche, une solution type ou d'appliquer la directive CFST 6508 dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
- b) Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.
- c) En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, un inspecteur est appelé et le travail est arrêté en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

### 5. Obligations du travailleur:

- a) Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
- b) Un travailleur par entreprise est dans l'obligation de suivre une formation en lien avec une solution de branche ou équivalente. Ces cours sont payés par l'employeur.
- c) *Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.*

## Art. 21 Travail aux pièces

Le travail aux pièces ou à la tâche, ou dont la rémunération n'est pas fonction des heures de travail, est interdit.

## Art. 22 Travail frauduleux

1. Le travailleur s'interdit de travailler professionnellement pour des tiers, que cette activité soit rémunérée ou non. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à son employeur, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.
2. En cas de non-respect de cette interdiction, la Commission professionnelle paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou une amende conventionnelle. *Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire du travailleur en faute par son employeur régulier et est versé directement à la Commission professionnelle paritaire.*
3. Le travailleur n'est pas autorisé à prendre un travail accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de son employeur.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail frauduleux rémunéré ou non.

## Art. 23 Devoir de l'adjudicataire

1. *L'adjudicataire remet à ses sous-traitants qui entrent dans le champ d'application de la présente convention un exemplaire de ladite convention. Les sous-traitants doivent présenter à l'adjudicataire la preuve de la signature d'une CCT ou d'un contrat individuel de travail ou d'un engagement à respecter les conditions auprès d'un organisme officiel de lieu d'exécution et des attestations de paiement des charges sociales et, s'il s'agit d'une entreprise dont le siège est à l'étranger, les déclarations visées par l'art. 8b de l'ordonnance du 21 mai 2013 sur les travailleurs détachés en Suisse (ODét.). Les règles ci-avant sont applicables lorsque le sous-traitant confie tout ou partie du travail adjudgé à un autre sous-traitant (sous-sous-traitance) et ainsi de suite. Lorsque ce devoir d'information est négligé, l'adjudicataire s'expose à une amende.*
2. *Les sous-traitants doivent se procurer pour chacun de leurs travailleurs appelés à œuvre sur un chantier la carte professionnelle prévue par l'art. 9 de la présente convention.*

## CHAPITRE IV

### Conditions d'emploi

#### Art. 24 Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par contrat écrit.
2. Le contrat de travail contient au minimum les éléments suivants:
  - a) le nom des parties;
  - b) la date du début du rapport de travail;
  - c) la fonction du travailleur;
  - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
  - e) la durée hebdomadaire du travail.
3. Toute modification des éléments au sens de l'alinéa 2 doit être communiquée par écrit au plus tard un mois après qu'elle a pris effet.
4. L'employeur remet au travailleur un exemplaire de la présente convention collective de travail lors de son engagement à titre d'information.
5. *Avant le premier jour d'entrée en service l'employeur annonce tout engagement de travailleur à l'Institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la CCRT.*
6. Lorsque l'une des parties n'exécute pas le contrat avant l'entrée en service, l'autre partie peut exiger l'indemnité pour résiliation anticipée prévue à l'art. 26 al. 6.
7. Le contrat est conclu au lieu du siège de l'employeur ou à son établissement stable (succursale, filiale, atelier ou autre). *L'art. 3 al. 5 CCT-MV est réservé.*

#### Art. 25 Temps d'essai

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour de l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai. Durant cette période les conditions de résiliation sont les suivantes:
  - a) Pendant les deux premières semaines du temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'une journée de travail;
  - b) Dès la troisième semaine, jusqu'à la fin du deuxième mois d'emploi (8<sup>ème</sup> semaine), une semaine à l'avance, pour la fin d'une journée de travail;
  - c) Dès le début du troisième mois d'emploi (9<sup>ème</sup> semaine), dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

#### Art. 26 Termes et délais de congé

1. Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le contrat individuel de travail peut être résilié, de part et d'autre, un mois à l'avance, pour la fin d'un mois.
2. Dès le début de la deuxième année de service, le contrat peut être résilié deux mois à l'avance pour la fin d'un mois.
3. Après le temps d'essai, le congé doit être donné par écrit et parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
4. L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'un délai de congé plus long. Ils peuvent également décider d'un commun accord de rompre le contrat de travail sans observer les délais de congé conventionnels ou convenus entre eux. Une telle décision doit être prise par écrit.
5. Le délai de congé des travailleurs de plus de 50 ans ou ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise est de 3 mois.
6. L'inobservation des délais de congé conventionnels ou prévus par accord individuel en la forme écrite entraîne, pour le responsable de la rupture, le paiement à l'autre partie d'une amende conventionnelle égale au salaire d'une semaine complète de travail, le cas de la résiliation pour justes motifs au sens l'art. 337 CO étant réservé.
7. *L'employeur peut, sans avoir à payer l'amende conventionnelle prévue à l'alinéa 6 du présent article, renvoyer sur-le-champ le travailleur qui, malgré un avertissement écrit donné dans les six mois précédents:*
  - a) *enfreint les dispositions de la présente convention et/ou du règlement d'entreprise;*
  - b) *ne se conforme pas aux ordres et instructions de l'employeur ou de ses représentants;*
  - c) *quitte l'atelier ou le chantier sans en informer l'employeur ou ses représentants et sans raison valable;*
  - d) *exécute du travail frauduleux au sens de l'art. 22 de la présente convention.*
8. *La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*
9. *Si le travailleur a reçu son congé, il ne peut être mis en vacances pendant le délai de congé que s'il y consent par écrit, sans pour autant que cela ne prolonge le délai de congé.*

## Art. 27 Protection contre les licenciements

- Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
  - Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
  - Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur et donnant droit à une indemnité journalière:
    - durant 30 jours au cours de la première année de service,
    - durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service,
    - durant 270 jours à partir de la sixième année de service,
    - durant 360 jours à partir de la dixième année de service.
  - Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'un accident professionnel non imputable à la faute du travailleur et donnant droit à une indemnité journalière:
    - durant 30 jours au cours de la première année de service,
    - durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service,
    - durant 720 jours dès la sixième année de service;
  - Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
  - Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

## Art. 28 Durée du travail et horaire conventionnels

- Durée du travail:
  - la durée conventionnelle de travail correspond à une moyenne hebdomadaire de 41,5 heures, pauses comprises selon l'art. 29 al. 1, soit 40 heures de travail effectif pour un taux d'occupation à 100%. Le nombre annuel des heures de travail est de 2'158 heures (pauses comprises).
  - l'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 38 heures au minimum et 45 heures au maximum pauses comprises, du lundi au vendredi. Le nombre annuel des heures de travail est de 2'158 heures (pauses comprises). Les modifications de durée hebdomadaire sont à annoncer aux travailleurs avec un préavis de 2 semaines et ne peuvent se pratiquer plus de 2 mois durant l'année et par travailleur.
- L'horaire conventionnel correspond à une plage horaire durant laquelle le travail est réalisé; il s'étend de 6 heures à 20 heures, du lundi au vendredi.
- Dans le cadre du décompte horaire, l'entreprise peut opter entre:
  - la durée conventionnelle de travail (horaire hebdomadaire);
  - le travail en fluctuation (horaire annualisé – 2'158 heures – et salaire mensuel constant) selon l'art. 30.

## Art. 29 Pauses et dispositions générales

- Une pause de 18 minutes par jour, rémunérée au tarif normal, est accordée, en principe, le matin. Elle n'est pas comprise dans la durée journalière normale de travail. *Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (cf. art. 15 LTr).*  
*Le travail est interrompu par des pauses d'au moins:*
  - un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie;
  - une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures;
  - une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.
- L'horaire conventionnel, ainsi que toutes modifications fixées d'entente avec le personnel, sont affichés dans les ateliers.
- Le travail prend fin à 16 heures la veille des jours fériés.
- Les arrivées tardives, les interruptions et les abandons prématurés et injustifiés du travail sont compensés par une déduction de salaire.

## Art. 30 Travail en fluctuation

- L'entreprise peut opter pour une durée du travail en fluctuation, conditionnée au paiement d'un salaire mensuel constant. L'entreprise peut limiter l'application de la durée du travail en fluctuation à une partie de son personnel seulement.
- Le salaire mensuel constant doit correspondre au moins au salaire horaire minimum fixé par la présente convention multiplié par la durée conventionnelle de travail définie à l'art. 28 al. 3 lit. b de la présente convention (179,8 heures / mois).
- La durée du travail en fluctuation ne peut se situer que dans les limites de l'horaire conventionnel défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention. La

durée du travail en fluctuation peut être choisie à n'importe quel moment de l'année, mais doit alors s'appliquer au minimum pour une période de 12 mois.

- La durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 34 heures au minimum sur 4 jours et 48 heures au maximum sur 5 jours, pauses comprises. Dans ce dernier cas, la durée du travail en fluctuation ne pourra s'étendre sur une période de plus de 4 semaines, sauf autorisation préalable et écrite de la Commission professionnelle paritaire.
- Dans les limites d'heures effectuées (2058 heures au minimum et 2258 heures au maximum par année, pauses comprises), et pour autant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, aucune variation du salaire mensuel constant ne sera admise.
- Un décompte des heures de travail effectives est établi au 31 décembre de chaque année ou au terme de la durée des douze mois, sur la base des décomptes effectués chaque mois. Il est soumis au travailleur pour approbation.
- Si le décompte annuel des heures effectuées révèle un malus d'heures compris dans les limites fixées à l'alinéa 5 du présent article (maximum 50 heures en moins par rapport à la durée conventionnelle de travail définie à l'art. 28 al. 3 lit. b de la présente convention), l'entreprise et le travailleur conviennent soit de les reporter sur l'année suivante, soit de réduire d'autant le pont de Noël et de Nouvel an. L'entreprise peut aussi renoncer à toute compensation pour les heures concernées. Les heures non travaillées en deçà des minima fixés à l'alinéa 5 du présent article ne donnent pas lieu à travail compensatoire.
- Si le décompte annuel des heures effectuées révèle un bonus d'heures compris dans les limites fixées à l'alinéa 5 du présent article (maximum 100 heures en plus par rapport à la durée conventionnelle de travail définie à l'art. 28 al. 3 lit. b de la présente convention), l'entreprise et le travailleur conviennent soit de les créditer sur l'année suivante, soit d'augmenter d'autant le pont de Noël et Nouvel an. L'entreprise peut également choisir de payer ces heures au tarif normal. Les heures effectuées au-delà des maxima admis à l'alinéa 5 du présent article sont considérées comme des heures supplémentaires et payées selon les dispositions de l'art. 33 de la présente convention.
- En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est utilisé pour réajuster le décompte d'heures.
- Le personnel concerné par l'introduction de la durée du travail en fluctuation sera associé en temps utile, mais au moins deux mois à l'avance, à la décision y relative.

## Art. 31 Travail en équipe en atelier

- Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 x 8 heures), de jour et du soir, soit de 06h00 à 22h00 est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.
- Un temps de pause de ½ heure est payé et compte comme temps de travail.
- Le travail en équipe donne droit à une prime ou une compensation en temps libre de 12,5%, la pause étant comprise dans ce pourcentage.
- Le travail en équipe de nuit et du week-end n'est, sauf exception prévue aux art. 34 et 35 de la présente convention, pas autorisé.
- Le travail en équipe sur les chantiers n'est, sauf autorisation exceptionnelle de la CPP, pas autorisé.

## Art. 32 Dérogation à l'horaire conventionnel

- Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à l'horaire conventionnel défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention doit en faire la demande par écrit, avec indication du motif, au moins deux jours à l'avance, sauf cas exceptionnel, auprès du secrétariat de la Commission professionnelle paritaire restreinte.<sup>1</sup> *La Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) définit les conditions d'octroi.*
- Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire la transmet, avec préavis, à l'autorité compétente.
- Le secrétariat de la CPPP communique par écrit la décision prise aux intéressés.

## Art. 33 Heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de la durée conventionnelle du travail telle que définie à l'art. 28 al. 1 de la présente convention.
- Les heures supplémentaires accomplies durant l'horaire conventionnel tel que défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention donnent droit à un supplément de salaire de 25%.
- En cas de durée du travail en fluctuation, les heures supplémentaires sont celles dépassant le maximum fixé à l'art. 30 al. 5. Elles sont payées avec un supplément de salaire de 25%.

<sup>1</sup> Commission professionnelle paritaire Métal-Vaud, Rte Ignace Paderewski 2, case postale 62, 1131 Tolochenaz, No de tél: 021/826.60.01; fax: 021/826.60.09; e-mail: info@cppv.d.ch

### Art. 34 Travail du soir et travail de nuit

1. Les heures accomplies lors du travail du soir et de nuit, soit en dehors de l'horaire conventionnel tel que défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention, donnent droit à un supplément de salaire de 100%, exception faite des heures déplacées au sens de l'art. 36 de la présente convention, qui sont majorées à hauteur de 50% seulement.
2. *Le travail de nuit à caractère régulier ou périodique et le travail continu sont réglés exclusivement par les dispositions de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11) ainsi que ses ordonnances d'exécution (OLT1 à OLT5). Les entreprises informent la CPPP de leur demande.*

### Art. 35 Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés

1. Sauf dérogation obtenue en suivant la procédure visée à l'art. 32 de la présente convention, le travail n'est pas autorisé le samedi sur les chantiers et dans les ateliers. Les tâches de dépannage revêtant un caractère d'urgence manifeste peuvent être effectuées sans dérogation. Le travail du samedi ne donne droit à aucun supplément de salaire s'il est effectué entre 06h00 et 17h00; en dehors de ces limites, le travail du samedi donne droit à une majoration salariale de 100%.
2. Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail du dimanche et des jours fériés que s'ils y consentent et si l'employeur y a été formellement autorisé conformément à la procédure visée à l'art. 32 de la présente convention. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser aux travailleurs, en contrepartie, un supplément de salaire de 100%.
3. *Tout travail dominical dont la durée n'excède pas 5 heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.*

### Art. 36 Heures déplacées

1. Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées, partiellement ou en totalité, du lundi au vendredi en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention et équivalant à une journée complète de travail de l'entreprise, telle que fixée dans son règlement.
2. Le recours aux heures déplacées doit avoir été autorisé conformément à la procédure prévue à l'art. 32 de la présente convention et doit être justifié par des impératifs liés à la sécurité des travailleurs et/ou des utilisateurs.
3. Les heures déplacées accomplies entre 20 heures et 6 heures donnent droit à un supplément de salaire de 50%.

### Art. 37 Heures compensatoires

1. Les heures compensatoires sont celles exécutées pour remplacer un congé individuel et exceptionnel accordé au travailleur sur sa demande ou pour compenser les jours de fermeture des ateliers et des chantiers décidés par l'employeur pour cause de ponts.
2. Les heures compensatoires ne donnent droit à aucun supplément de salaire si elles sont effectuées durant l'horaire conventionnel défini à l'art. 28 al. 2 de la présente convention.
3. La durée du travail peut être prolongée jusqu'à quarante-huit heures maximum par semaine, pauses déduites, pour compenser les jours de fermeture liés à des ponts. Pour les travailleurs payés à l'heure, les heures retenues en cours d'année ne sont payées qu'au moment des ponts. Il est interdit de compenser les ponts par le travail du samedi.

### Art. 38 Salaires

1. Dans tous les métiers, y compris l'isolation et le calorifugeage, les travailleurs, qu'ils aient un lieu de travail habituel ou non, sont rangés en 8 classes de salaires.

Les salaires horaires, mensuels et annuels minimaux, en francs suisses, de ces 8 catégories de travailleurs sont les suivants:

		Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire annuel y.c. 13 <sup>ème</sup>
a)	Travailleur particulièrement qualifié avec CFC, capable d'exécuter tout travail et apte à fonctionner comme chef d'équipe ou CFC après 15 ans de pratique	28.45	5'115.30	66'499
b)	Travailleur spécialement qualifié (autonome et responsable) avec CFC ou CFC après 5 ans de pratique	27.40	4'926.50	64'045
c)	Travailleur avec CFC après 2 ans de pratique	26.40	4'746.70	61'707
d)	Travailleur avec CFC après 1 an de pratique	25.20	4'530.95	58'902
e)	Travailleur avec CFC dès fin de l'apprentissage	24.35	4'378.15	56'916
f)	Aide ou attestation de formation AFP	23.80	4'279.25	55'630
g)	Travailleur auxiliaire en formation dès 19 ans - 2 <sup>ème</sup> année	21.60	3'883.70	50'488
h)	Travailleur auxiliaire en formation dès 19 ans - 1 <sup>ère</sup> année	20.50	3'685.90	47'917

*Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes dans les activités visées par la présente convention collective de travail, les salaires figurant dans les classes g) et h) sont applicables en lieu et à la place du salaire défini à la classe f), à la condition que l'employeur forme ou ait formé dans les 2 dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs avec AFP.*

2. *Le travail des femmes est rémunéré à égalité avec celui des hommes.*
3. *Les adaptations éventuelles des salaires sont négociées chaque année, en principe au début du mois d'octobre, une fois connu l'indice suisse des prix à la consommation de fin septembre.*
4. *Les adaptations éventuelles entrent en vigueur le 1er janvier suivant. Le plafonnement des augmentations de salaires peut être envisagé et sera mentionné dans l'accord sur les salaires. Pour adapter les salaires, les parties tiennent compte de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ainsi que de la situation générale et particulière de la branche.*
5. Lorsque le rendement du travailleur est insuffisant, l'employeur et le travailleur peuvent convenir de réduire le salaire ou l'adaptation du salaire convenue en accord avec la Commission professionnelle paritaire.
6. Ces salaires s'appliquent également aux travailleurs titulaires d'une formation officielle correspondante reconnue dans un pays de l'UE.

### Art. 39 Paies

1. Le salaire est payé en principe avant la fin du mois, mais au plus tard le dixième jour du mois qui suit celui pour lequel le salaire est dû. Il est versé soit en espèces avec quittance signée par le travailleur, soit sur un compte postal ou bancaire.
2. Un décompte mensuel et annuel écrit détaillé du salaire, renseignant sur le calcul de ce dernier ainsi que les allocations et déductions, est remis au travailleur.
3. Le travailleur quittant son emploi reçoit le paiement de son décompte final au plus tard 10 jours après la fin des rapports de travail.

### Art. 40 Déplacements

1. L'employeur et le travailleur sont tenus de convenir, avant l'ouverture d'un chantier, des conditions d'indemnisation salariale et de déplacement (temps de déplacement, frais de transport, de repas et, éventuellement, de logement).
2. Les règles minimales suivantes sont applicables:
  - a) Le travailleur qui doit se rendre sur un chantier est indemnisé pour ses frais de transport à moins que l'employeur n'organise lui-même le transport;
  - b) Le temps de déplacement du lieu habituel du travail jusqu'au chantier et inversement est indemnisé au salaire horaire normal du travailleur. Ces heures sont décomptées séparément et ne peuvent être majorées comme des heures supplémentaires. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail (LTr).

Est considéré comme lieu habituel de travail, le siège de l'entreprise, une succursale, une filiale, ainsi que tout autre établissement stable ou atelier. Ne constitue en revanche pas un lieu habituel de travail au sein de la présente convention, un chantier ou tout autre endroit qui est distinct du siège ou d'un établissement stable;
  - c) Aucune indemnité horaire et pour frais de transport n'est due au travailleur qui se rend directement de son domicile sur le chantier, lorsque la durée du trajet n'excède pas la durée de celui qu'il effectue usuellement entre son domicile et son lieu de travail habituel. Le temps ainsi consacré au déplacement ne rentre pas dans la durée journalière du travail;
  - d) Lorsque le transport est organisé par l'employeur, la même règle s'applique au travailleur qui se rend directement de son domicile sur le lieu de rassemblement;
  - e) L'employeur verse une indemnité de repas journalière forfaitaire au travailleur qui se trouve hors du rayon local de 4 km de l'entreprise où il est engagé, pour les frais que lui occasionne le fait de ne pas pouvoir prendre son repas de midi à son domicile. Cette indemnité est fixée à CHF 19.-;
  - f) Lorsque le travailleur ne peut regagner son domicile chaque soir, l'employeur lui assure le paiement d'un logement et d'une pension convenables.
3. Les dispositions de la loi sur le travail sont réservées.

### Art. 41 Véhicules à moteur

1. Lorsqu'il est convenu, par écrit, entre l'employeur et le travailleur que ce dernier utilise son véhicule pour les besoins de l'entreprise, l'indemnité kilométrique est fixée équitablement, compte tenu du genre de véhicule, de l'usage qui en est fait, du transport et des distances à parcourir. Le travailleur ne peut être tenu d'utiliser son propre véhicule que s'il y consent. Le refus du travailleur ne peut entraîner aucune sanction.
2. Les indemnités kilométriques sont les suivantes:
  - a) 70 ct. pour une voiture automobile;
  - b) 40 ct. pour une motocyclette;
  - c) 20 ct. pour un vélomoteur.

- Le travailleur, respectivement le détenteur du véhicule à moteur privé, devra conclure une assurance responsabilité civile d'une garantie d'au moins CHF 100 millions. La participation de l'employeur à la prime de cette assurance est comprise dans l'indemnité kilométrique fixée à l'alinéa 2 ci-dessus.
- Le travailleur se soumettra aux dispositions légales quant au nombre de personnes, au matériel et aux outils pouvant être transportés.*
- En versant les indemnités prévues ci-dessus, l'employeur est délié de ses obligations découlant de l'art. 327b CO et les droits des travailleurs, ressortant de l'utilisation du véhicule, sont respectés.*
- L'employeur qui met un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'utilisation et d'entretien. N'entrent pas dans les frais précités, les amendes et les contraventions dues à la faute du travailleur.

#### Art. 42 Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage

- En cas de manque de travail, l'employeur évite de faire effectuer des heures supplémentaires. Toute réduction d'horaire de travail entraînant une diminution de salaire, toute mise au chômage partiel de tout ou partie du personnel d'une entreprise, toute fermeture ou tout transfert d'entreprise, ainsi que les licenciements pour cause économique pourront être discutés au préalable avec la CPPP.
- Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices de travail concernant l'assurance chômage.*
- Lorsque des licenciements pour raison économique sont inévitables, les parties contractantes conviennent de tenir équitablement compte des critères sociaux qu'elles établiront en commun. Les cas sociaux seront examinés avec bienveillance.*

### CHAPITRE V

#### Treizième salaire et prestations sociales

#### Art. 43 Treizième salaire

- Le travailleur a droit à 8,33% de son salaire annuel brut, versé directement par l'employeur, au titre de 13<sup>ème</sup> salaire.
- Le 13<sup>ème</sup> salaire est soit versé en fin d'année, ou par moitié au 30 juin et par moitié au 31 décembre.
- Le travailleur quittant son employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à une part du 13<sup>ème</sup> salaire, calculée au prorata de son gain chez cet employeur.
- Le droit au 13<sup>ème</sup> salaire ne prend naissance qu'après le temps d'essai mais est calculé sur l'entier du temps d'emploi.
- Le travailleur n'a pas droit au 13<sup>ème</sup> salaire:
  - S'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail;
  - S'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux;
  - S'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO ou s'il est renvoyé sur-le-champ, après un avertissement écrit selon l'art. 26 al. 7.
- Le 13<sup>ème</sup> salaire ne donne ni droit à des vacances, ni à des allocations familiales.

#### Art. 44 Assurance accidents

- Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.*
- La prime de l'assurance des accidents professionnels est à la charge de l'employeur et celle des accidents non professionnels est à la charge du travailleur.*
- En cas d'accident reconnu par la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents), l'assurance maladie collective de la branche verse le 80% du salaire effectivement perdu le jour de l'accident et pendant les deux jours qui suivent. Seuls les jours ouvrables sont indemnisés.*
- L'assurance obligatoire en cas d'accidents non professionnels cesse de porter effet après le 30<sup>ème</sup> jour suivant celui où prend fin le droit au salaire.*

#### Art. 45 Assurance perte de gain en cas de maladie et de maternité

- L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80% du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente). En cas d'incapacité partielle de travail d'au moins 50%, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant la durée susmentionnée, la couverture d'assurance étant maintenue pour la capacité de travail résiduelle.

Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100% du salaire assuré, montant soumis aux cotisations sociales usuelles.

La couverture d'assurance est acquise après un mois d'occupation dans l'entreprise. En cas d'incapacité de travail durant ce premier mois, l'employeur est astreint au paiement du salaire selon les normes du CO (application de l'échelle bernoise dès 1<sup>er</sup> jour).

- La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime effectif.
- Les conditions d'assurance peuvent contenir des restrictions en relation avec l'âge supérieur limite d'admission (au moins l'âge légal de la retraite) ou des atteintes à la santé préexistantes ou des rechutes.

Les réserves ne sont possibles que pour les maladies existant au moment de l'admission ainsi que pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Elles sont caduques au plus tard après cinq ans, l'assuré pouvant, avant l'échéance de ce délai fournir la preuve que la réserve n'est plus justifiée. Une réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit à l'assuré et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne. Ces principes sont également applicables par analogie en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et de réduction du délai d'attente.

Le changement d'assureur ne donne pas le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes. L'assureur a le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes uniquement en cas de passage dans l'assurance individuelle et seulement en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et/ou de réduction du délai d'attente.

- L'assureur ne peut faire valoir de surindemnisation par rapport aux prestations d'assurances sociales (LAA, AI, LPP, AM) ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable que pour autant que la perte de gain effective subie par l'assuré ait été complètement indemnisée, ainsi que ses frais supplémentaires de même que ceux subis par les proches et leurs éventuelles diminutions de revenu.*
- Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie:
  - tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal);
  - sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).
- Le libre passage doit être garanti pour tous les travailleurs en cas de transfert de l'assurance perte de gain collective à une assurance perte de gain individuelle. Le contrat doit prévoir, pour l'assuré qui quitte le cercle des assurés de l'assurance collective, le droit de demander son passage dans l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours dès la réception de la communication de ce droit. Les primes de l'assurance individuelle deviennent alors à la charge exclusive de l'assuré.  
En cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31<sup>ème</sup> jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.
- Le droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse est exclu, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé dans la mesure où un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.  
Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir de prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- Pour le surplus, font foi la police d'assurance et les conditions générales d'assurance pour déterminer les prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.*
- Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que dans les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du travailleur ou refuserait de l'assurer, l'employeur payera au travailleur le salaire de base conformément aux art. 324a et 324b CO. *Pour tous les cas couverts par l'assurance perte de gain maladie, l'employeur est libéré de toute autre obligation.*
- Perte de gain en cas de maternité
  - L'indemnité journalière en cas de maternité correspond à 80% du salaire brut AVS et est versée durant 112 jours (16 semaines);
  - Ces indemnités journalières ne peuvent être imputées sur la durée prévue à l'alinéa 1 du présent article. Elles doivent être allouées même si cette durée est expirée;
  - Les autres dispositions éventuelles prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ainsi que celles de la loi cantonale sont applicables.*

#### Art. 46 Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques

- Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales en vigueur (LAMal) ou à celles en vigueur dans son Etat de résidence.*
- La prime mensuelle est à la charge du travailleur.*

#### Art. 47 Cotisations sociales et autres contributions

- L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention et à la convention collective des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction ainsi qu'aux règlements qui en découlent. Le salaire du travailleur est soumis aux cotisations sociales légales (AVS, AC, AI, APG, LPP, PC famille et rente-pont) et conventionnelles (APG complémentaire, allocations familiales, LPP surobligatoire, rente transitoire) faisant partie intégrante de la présente convention.*

- Il est perçu une contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel. Le taux de cette contribution est égal à 1% du salaire AVS brut du travailleur. La contribution est à la charge du travailleur.
- La contribution visée à l'alinéa précédent est perçue par retenue sur le salaire, opérée mensuellement par l'employeur.
- Un règlement fixe la contribution des employeurs.
- L'employeur et le travailleur sont soumis à la Convention collective des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et aux règlements qui en découlent.

#### Art. 48 Prévoyance professionnelle

- Les parties instituent une assurance 2<sup>ème</sup> pilier dont les prestations et le règlement sont conformes aux exigences décrites aux alinéas 3 et 4.
- Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès.
- L'assurance 2<sup>ème</sup> pilier doit correspondre au minimum aux critères suivants:
  - Le taux de cotisation pour les prestations de base LPP sont au minimum et pour tous les salariés, dès le 1er janvier qui suit l'année de leur 17 ans, de 11.5% du salaire AVS brut, soit 5,75% à la charge de l'employeur et 5,75% à la charge de l'assuré;
  - L'âge terme normal correspond à celui de l'AVS, pour les hommes et pour les femmes;
  - En cas d'invalidité par suite de maladie ou d'accident, l'assuré est libéré de l'obligation de payer la prime après un délai de 90 jours consécutifs, à compter du jour de la maladie ou de l'accident.
- Les prestations minimales sont les suivantes:
  - Les prestations de vieillesse résultent de la conversion de l'avoie de vieillesse acquis à l'âge de la retraite normale, au taux en vigueur à cette date. Les prestations minimales selon la LPP sont en tous les cas garanties;
  - Les prestations en cas d'invalidité sont calculées sur la base de l'avoie de vieillesse projeté, sans intérêts, depuis la date du début de l'invalidité, converti en une rente au taux en vigueur lors de la survenance de l'événement assuré;
  - La rente de conjoint est égale à 60% de la rente d'invalidité en cas de décès avant l'âge terme et à 60% de la rente de retraite en cas de décès après l'âge terme;
  - Les rentes d'enfants sont égales à 20% de la rente d'invalidité si le cas d'invalidité survient avant l'âge terme et à 20% de la rente de retraite en cas de survenance de l'invalidité après l'âge terme;
  - Un capital en cas de décès équivalent à l'avoie de vieillesse accumulé au moment du décès est versé aux ayants-droits, s'il n'existe aucune rente de conjoint ou d'enfants à ce moment.

#### Art. 49 Rente transitoire

La rente transitoire fait l'objet d'une convention collective séparée, intitulée Convention collective pour la rente transitoire Métal-Vaud (CCRT).

#### Art. 50 Vacances

- Le travailleur a droit chaque année aux jours de vacances suivants:
  - Jusqu'à l'âge de 56 ans révolus, le travailleur à droit à 25 jours ouvrables de vacances;
  - Dès 56 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances.

Les taux applicables se calculent sur la base de:

$$\text{Taux} = \frac{\text{nombre jours de vacances}}{(260 - \text{nombre de jours de vacances})} \times 100$$

- L'employeur indique au travailleur payé à l'heure son droit aux vacances, lors de chaque paie.
- Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas d'absence d'une durée inférieure à deux mois par année de service, sans qu'il y ait faute de la part du travailleur, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse. La réduction n'est effectuée qu'à partir du troisième mois complet d'absence, à raison d'un douzième par mois complet d'absence.
- L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. En cas de fermeture générale de l'entreprise, la période de fermeture doit être fixée suffisamment à l'avance.
- Dans la règle, les vacances doivent être prises dans l'année de service à laquelle elles se rapportent.
- Compte tenu de la spécificité de l'entreprise, les vacances peuvent être fractionnées en deux périodes fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.
- Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles il a droit et de les remplacer par un travail rémunéré.
- La compensation du chômage partiel par les vacances est interdite.

#### Art. 51 Congé formation

- Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, à des congés de formation professionnelle, culturelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).
- L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes:
  - Les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;
  - Le même travailleur ne peut obtenir au maximum que cinq jours de congé formation par année civile;
  - La participation est limitée en principe à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise;
  - Les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début des cours;
  - L'indemnisation de ces congés de formation professionnelle est réglée par les règlements des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction.

#### Art. 52 Jours fériés

- Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours fériés du 1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, lundi du Jeûne et Noël.
- L'indemnité n'est pas due si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.
- L'indemnité est égale à la totalité du salaire perdu (salaire de base sans supplément) lors de chaque jour férié.
- Les chantiers et ateliers sont fermés le 1<sup>er</sup> mai. Cette journée n'est pas indemnisée, mais peut être compensée.

#### Art. 53 Absences justifiées

- Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants, pour autant que l'absence coïncide avec l'événement qui la justifie et qu'elle entraîne une perte de salaire:
  - Deux jours en cas de mariage;
  - Un jour en cas de naissance d'un enfant;
  - Trois jours en cas de décès dans la famille: conjoint ou enfant;
  - Deux jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère;
  - Un demi-jour en cas de décès d'un des grands-parents;
  - Un jour pour la journée d'information militaire;
  - Le temps nécessaire à l'inspection militaire mais au maximum un jour;
  - Un jour en cas de déménagement de son propre ménage (appartement) une fois tous les 12 mois et pour autant que le contrat de travail ne soit pas résilié.
- L'indemnisation est égale à celle des jours fériés.
- Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il a lieu avec la paie de la période courante.
- L'accomplissement d'une fonction publique par un collaborateur se traite d'entente avec l'employeur.

#### Art. 54 Allocations familiales

- L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention ainsi qu'à la convention collective des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction ainsi qu'au règlement de la caisse d'allocations familiales applicable.
- Il est versé au travailleur une indemnité de CHF 1'200.- en cas de mariage, sur présentation du certificat d'état civil.
- La contribution est à la charge de l'employeur.

#### Art. 55 Service militaire, service civil ou protection civile

- L'employeur et le travailleur sont soumis à la présente convention ainsi qu'à la convention collective des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement qui en découle.
- Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service soldés dans la mesure suivante:
  - Jours de recrutement, école de recrue:
    - Pour les recrues célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 50% de la perte de salaire net;
    - Pour les travailleurs mariés et les célibataires avec obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 80% de la perte de salaire net.
  - Autres services:
    - Pour une période allant jusqu'à trente jours, l'indemnisation se monte à 100% de la perte de salaire net;
    - Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31<sup>ème</sup> jour, pour les célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 80%;

iii) Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31<sup>ème</sup> jour, pour les travailleurs mariés ou célibataires avec obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 100% de la perte de salaire net.

3. La contribution est à la charge de l'employeur.

#### **Art. 56 Assurance chômage et réduction de l'horaire de travail**

1. Le travailleur est assuré contre les risques de chômage, selon les dispositions légales en vigueur.
2. Les secrétariats UNIA fonctionnent comme offices de paiement des indemnités de chômage. Le travailleur reste cependant libre de s'adresser à la caisse de chômage de son choix.

### **CHAPITRE VI**

#### **Dispositions finales**

#### **Art. 57 Révision de la convention**

1. Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente convention ainsi que les accords conventionnels y relatifs.
2. Les modifications ou adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs soumis à ladite convention.

#### **Art. 58 Dérogation aux conditions conventionnelles de travail**

1. Dans le but de maintenir ou de créer des emplois en Suisse, des dérogations aux conditions conventionnelles de travail sont possibles, dans des cas exceptionnels, dans une entreprise ou dans une partie d'entreprise, selon les dispositions suivantes.
2. Cette mesure exceptionnelle, qui dans tous les cas doit être dûment motivée et dont la pertinence doit être démontrée, peut trouver application notamment dans les cas suivants:
  - a) Lorsque l'entreprise dépose une demande de réduction de l'horaire de travail (RHT) auprès des autorités compétentes et que cette dernière refuse d'y donner suite.
  - b) Lorsque des mesures d'assainissement au sens des art. 725 et 903 du Code des obligations (CO; RS 220) sont prises par les personnes responsables de la gestion ou de l'administration.
  - c) Lorsque l'entreprise est en proie à de graves difficultés économiques suite à une conjoncture défavorable (par exemple forte appréciation du franc).
  - d) Pour toutes autres raisons qui mettent en péril la pérennité de l'entreprise et des emplois (par exemple de graves problèmes de santé du dirigeant de l'entreprise qui ne lui permettent plus d'assurer du travail à ses employés).
3. L'entreprise informe les travailleurs de la mesure envisagée avant de déposer la demande et chaque travailleur peut s'y opposer individuellement et par écrit. En cas d'opposition, la mesure ne pourra pas être imposée au travailleur concerné.
4. L'entreprise dépose sa demande dûment motivée à la Commission professionnelle paritaire (CPP) un mois avant l'introduction de la mesure souhaitée. La demande peut porter sur l'ensemble ou une partie des activités de l'entreprise.
5. La dérogation est limitée à 15 mois maximum, renouvelable une seule fois pour la même période maximum et la demande y relative doit au moins contenir les points qui suivent:
  - a) la durée de la dérogation;
  - b) le nombre de travailleurs concernés;
  - c) la motivation de la demande;
  - d) la nature de la dérogation (horaire, salaire, etc.);
  - e) les résultats escomptés par la mesure.
6. La CPPP traite la demande dans les plus brefs délais mais dans tous les cas dans un délai maximal de trois semaines dès la réception de la demande. Elle examine la demande en procédant à une évaluation complète des diverses mesures pouvant contribuer à atteindre le but recherché, tout en tenant compte de l'urgence des mesures envisagées et des possibilités de les réaliser.
7. La CPPP rend une décision et y précise les différentes modalités de la dérogation, notamment la durée.
8. La décision de la CPPP peut faire l'objet d'un recours au Tribunal arbitral.

#### **Art. 59 Validité**

1. La présente convention collective entre en vigueur le 1er juillet 2019 et vient à échéance le 31 décembre 2023.
2. Les parties s'engagent à discuter du renouvellement éventuel de la présente convention au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021.
3. La présente convention annule et remplace la convention collective de travail Métal-Vaud du 31 mars 2011.

4. La présente convention ainsi que ses annexes sont résiliables totalement ou partiellement au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre partie, trois mois au moins avant la fin d'une année civile, pour la première fois au 31 décembre 2021. En cas de résiliation partielle par l'une des parties, l'autre partie dispose d'un nouveau délai de résiliation de 30 jours.
5. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite, d'année en année.
6. La résiliation de la présente convention entraîne celle des accords conventionnels y relatifs, à l'exception de la convention sur la rente transitoire.

Tolochenaz et Berne, le 1<sup>er</sup> juillet 2019

### **STATUT DES APPRENTIS**

**Annexe 2**

Dans la mesure où il n'y a pas contradiction avec les dispositions relatives au contrat d'apprentissage, avec la législation protégeant les jeunes travailleurs ou avec les objectifs de formation, les apprentis sont soumis aux clauses étendues de la présente CCT à l'exception des articles suivants:

#### **CHAPITRE PREMIER**

##### **CHAPITRE II**

- |         |  |
|---------|--|
| Art. 9  | Exécution  |
| Art. 10 | Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP)   |
| Art. 11 | Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR) |
| Art. 12 | Secrétariat  |
| Art. 13 | Règlement des différends                               |
| Art. 14 | Amendes conventionnelles                               |
| Art. 15 | Commission de formation professionnelle (CFP)          |
| Art. 16 | Tribunal arbitral                                      |

##### **CHAPITRE IV**

- |         |  |
|---------|--|
| Art. 24 | Engagement et contrat de travail                           |
| Art. 25 | Temps d'essai  |
| Art. 26 | Termes et délais de congé                                  |
| Art. 27 | Protection contre les licenciements                        |
| Art. 38 | Salaires   |
| Art. 39 | Paies  |
| Art. 42 | Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage |

##### **CHAPITRE V**

- |         |                           |
|---------|---------------------------|
| Art. 43 | 13 <sup>ème</sup> salaire |
| Art. 50 | Vacances                  |
| Art. 51 | Congé formation           |

### **STATUT DES TRAVAILLEURS**

**Annexe 3**

#### **RETRIBUES AU MOIS**

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

1. Chaque entreprise désigne librement les personnes soumises au présent statut fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois. Cette annexe ne s'applique pas aux travailleurs prévus par l'art. 30 de la présente convention.
2. Dans la mesure où une entreprise décide de rétribuer un travailleur au mois, elle a l'obligation de respecter les dispositions du présent statut.

##### **Art. 2 Détermination du salaire mensuel**

1. Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire par 179,8.
2. Les adaptations éventuelles des salaires (selon l'art. 38 al. 3 et 4 de la CCT Métal-Vaud) sont également applicables aux travailleurs rétribués au mois.
3. Lorsque les augmentations de salaires sont fixées en centimes par heure de travail, le calcul de l'augmentation de salaire mensuel s'effectue selon l'alinéa 1 ci-dessus.

##### **Art. 3 Heures supplémentaires**

Lorsque le nombre d'heures effectuées pendant un semestre (y compris pauses - absences justifiées - maladie - accident - vacances - jours fériés - etc.) dépasse 1079 heures:

1. L'indemnisation du temps de déplacement est régie par l'article 40 de la convention collective de travail Métal-Vaud; la rémunération des heures supplémentaires, du travail du soir, de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés est régie par les art. 33, 34 et 35 de cette même convention.
2. Les heures de temps de déplacement ainsi que les heures supplémentaires effectuées entre le 1er décembre et le 31 mai sont payées avec le salaire de juin.



3. Celles effectuées entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 novembre sont payées avec le salaire de décembre.

#### Art. 4 Maladie et accident

- En cas d'absences pour cause de maladie ou d'accident attestées par un certificat médical, l'employeur verse la différence de salaire entre les indemnités perte de gain et le salaire net pendant:
  - 3 mois par année civile pour le travailleur ayant moins de 5 ans de service dans l'entreprise;
  - 4 mois par année civile, dès le début de la 5<sup>ème</sup> année et jusqu'à la fin de la 9<sup>ème</sup> année de service dans l'entreprise;
  - 5 mois par année civile, dès le début de la 10<sup>ème</sup> année et jusqu'à la 14<sup>ème</sup> année de service dans la profession, pour autant qu'il ait travaillé au moins 9 ans dans l'entreprise;
  - 6 mois par année civile, dès le début de la 15<sup>ème</sup> année de service dans la profession, pour autant qu'il ait travaillé au moins 9 ans dans l'entreprise.
- En cas de maladie ou d'accident, le salaire net n'est versé qu'à la condition que le cas de maladie ou d'accident soit pris en charge par la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) ou la Caisse maladie. Le travailleur est responsable de toutes les formalités à remplir pour faire connaître son cas. En cas de carence du travailleur, l'employeur n'est en aucun cas tenu de verser le salaire.

#### Art. 5 Absences de courte durée

Le remplacement des heures manquées et justifiées, bénéficiant de l'autorisation de l'employeur, pour des motifs tels que visite médicale, soins dentaires, participation à une cérémonie, formalités d'administration, est réglé d'entente entre l'employeur et le travailleur. Il n'est pas exigible jusqu'à concurrence de 10 heures par année civile, pour une année civile complète d'occupation dans l'entreprise. En cas d'engagement en cours d'année, le calcul s'effectuera au prorata du temps d'emploi.

#### Art. 6 Vacances

Les vacances sont fixées conformément à la convention collective de travail.

#### Art. 7 Service militaire

- Pendant le service militaire, le travailleur reçoit son salaire net pour autant que la période de service ne dépasse pas trente jours.
- Pour les périodes plus longues, les dispositions étendues de la convention collective de travail sont applicables.

#### Art. 8 Indemnités remplaçant le salaire

- Les indemnités remplaçant le salaire, notamment celles versées par les caisses de compensation, la Caisse maladie, la SUVA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) sont acquises à l'employeur dans la mesure où celui-ci verse le salaire net, conformément aux art. 4 et 7.
- Tel est en particulier le cas des prestations de l'assurance maladie, de l'assurance en cas d'accidents et des indemnités en cas de service militaire.

#### Art. 9 Chômage

- Le travailleur peut être mis en état de réduction de l'horaire de travail sans observer les délais fixés à l'art. 10 ci-dessous.
- En pareil cas, comme les autres travailleurs de l'entreprise, le travailleur au mois fait valoir ses droits aux prestations de l'assurance chômage.
- Une indemnité équivalant au salaire complet lui sera payée après épuisement du droit aux prestations de l'assurance chômage. Cette indemnité sera équivalente au salaire de 90 heures au maximum.
- En cas de congé donné à la suite de manque de travail, l'employeur verse au travailleur payé au mois qui est licencié une indemnité équivalant à 90 heures de travail.
- Cette indemnité n'est pas due si le délai de congé prévu à l'article 10 est prolongé d'un mois au moins. L'indemnité de 90 heures prévue dans le présent article n'est pas due, lorsque le travailleur ne subit aucun préjudice du fait de son changement d'emploi.
- La mise au chômage n'entraîne, en aucun cas, la suppression des droits acquis par le travailleur en application de la convention collective de travail.

#### Art. 10 Délai de congé

- Si le contrat de travail a duré moins d'un an, sa résiliation peut intervenir de part et d'autre moyennant un congé donné un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Ce délai est porté à deux mois si le contrat a duré plus d'une année.
- Le congé doit être donné par écrit.
- Les délais de congé peuvent être modifiés par écrit d'entente entre les parties, pour autant qu'ils soient identiques pour chacune des parties.

#### Art. 11 Relation avec la convention collective de travail

Le travailleur rétribué au mois est au bénéfice de la convention collective de travail au même titre que celui rétribué à l'heure, dans la mesure où il n'est pas expressément dérogé à cette convention dans le présent statut.

Tolochenaz et Berne, le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## CAUTION CONVENTIONNELLE

Annexe 4

### Art. 1 Principe

- Aux fins de garantir les contributions professionnelles, les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences contractuelles des Commissions professionnelles paritaires plénières et restreintes (CPPP et CPPR), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties à la CCT sont tenues de déposer avant le début des travaux dans le champ d'application de l'extension, auprès de la Commission professionnelle paritaire plénière (CPPP) une caution se montant au maximum à CHF 10'000.– ou l'équivalent en Euro:
  - La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).
  - Le droit de retrait en faveur de la CPP est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié.
  - La caution déposée en espèces sera placée par la CPP sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes.
  - Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
- Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2'000.–. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2'000.– et CHF 20'000.– par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à CHF 5'000.–. Si le volume des commandes excède CHF 20'000.–, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de CHF 10'000.–. Si le contrat d'entreprise est inférieur à CHF 2'000.–, il devra être présenté à la CPP.
- La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire cantonal. Elle est imputée sur les éventuelles cautions à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que la caution est déjà déposée.

### Art. 2 Utilisation

La caution sert au remboursement des prétentions dûment justifiées des commissions professionnelles paritaires (CPPP et CPPR) dans l'ordre suivant:

- paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
- règlement des contributions conformément à l'art. 47 al. 2 de la présente convention.

### Art. 3 Accès

La CPP a accès dans les 15 jours à toute forme de garantie lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- la commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR) a dûment constaté une violation des dispositions de la CCT conformément à l'art. 11 al. 2 let. b de la présente convention,
- elle a informé l'entreprise de la décision prise, en lui indiquant les voies de recours, et que:
  - l'entreprise renonce à la voie de droit et n'a pas versé dans le délai fixé la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPP, ou suite à l'examen de la voie de recours,
  - l'entreprise n'accepte pas la décision de la CPP et n'a pas versé, dans le délai fixé par la CPP, la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPPR, ou
  - l'entreprise ne s'est pas acquittée de sa contribution aux frais d'exécution dans le délai fixé, malgré un avertissement écrit.

### Art. 4 Procédure

#### 1. Emploi de la caution

Si les conditions visées à l'article 3 sont remplies, la CPP est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution aux frais d'exécution due), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.

#### 2. Reconstitution de la caution

L'entreprise est tenue de reconstituer la caution utilisée dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

#### 3. Libération de la caution

La caution est libérée si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine de Métal Vaud ou dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire;

ainsi qu'aux conditions cumulatives suivantes:

- les contributions aux frais d'exécution (art. 47 al. 2) ont été payées dans les règles;

- b) la Commission professionnelle paritaire (CPP et/ou CPPR) ne constate aucune violation des dispositions de la CCT.

L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou, le cas échéant, la cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée.

#### **Art. 5 Sanctions pour non-dépôt de la caution**

Si, en dépit d'un rappel, l'entreprise ne fournit pas la caution requise, cette infraction à la CCT est passible d'une peine conventionnelle dont le montant peut être équivalent au montant de la caution, accompagnée de frais de traitement.

#### **Art. 6 Gestion des cautions**

La CPP est autorisée à déléguer la gestion des cautions partiellement ou en totalité.

#### **Art. 7 For et droit applicable**

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont ceux du ressort du siège de la CPP à Tolochenaz. Le droit suisse est seul applicable.

### **CARTE PROFESSIONNELLE (art. 9 al. 3 CCT-MV)**

### **Annexe 5**

#### **Art. 1 But**

La carte professionnelle a pour but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail et notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit et veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de travail et d'assurances sociales.

#### **Art. 2 Champ d'application**

Les travailleurs des entreprises visées par l'art. 3 de la présente convention collective de travail sont dotés d'une carte professionnelle.

#### **Art. 3 Compétences**

1. Les compétences de la Commission professionnelle paritaire plénière sont définies par l'art.10 al. 2 let. f de la présente convention collective de travail et par la présente annexe.
2. La Commission professionnelle paritaire plénière est également compétente pour sanctionner les éventuelles infractions à l'art. 9 al. 3 de la présente convention collective de travail et à la présente annexe.
3. Sous réserve des dispositions prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe, la Commission professionnelle paritaire plénière édicte les modalités d'introduction de la carte et les conditions nécessaires à son obtention, ainsi que les standards techniques qui doivent être appliqués. Elle peut déléguer cette tâche à une entité externe (ci-après: l'entité délégataire). Au besoin, elle conclut avec cette dernière une convention de mandat de prestations.

#### **Art. 4 Conditions d'octroi, de blocage et d'invalidation de la carte professionnelle**

1. La carte professionnelle doit être demandée par l'employeur auprès de la Commission professionnelle paritaire.
2. L'octroi de la carte professionnelle est subordonné à la réalisation des conditions cumulatives suivantes par l'employeur:
  - s'engager à respecter les conditions légales, notamment en ce qui concerne la législation sur les assurances sociales et la prévoyance professionnelle;
  - respecter les conditions légales et conventionnelles minimales de travail (étendues et non étendues) et les prestations sociales applicables à la branche d'activité au lieu d'exécution des travaux;
  - faire signer à ses travailleurs une déclaration de consentement au traitement de leurs données personnelles;
  - être à jour avec le paiement de salaires, des cotisations aux différentes assurances sociales légales, réglementaires ou conventionnelles et de toute autre contribution légale, réglementaire ou conventionnelle;
  - exiger de tout éventuel sous-traitant qu'il pourrait mandater que ce dernier respecte les dispositions susmentionnées et obtienne une carte

professionnelle pour ses collaborateurs aux conditions prévues par le présent article;

- remplir de manière exacte, complète et conforme le formulaire de demande de carte professionnelle;
  - respecter les exigences de forme prévues par la présente annexe pour les demandes d'établissement, de modification ou de mutation de la carte professionnelle.
3. En cas de non-respect de l'une des conditions susmentionnées, la carte n'est pas délivrée. La carte peut être refusée lorsque l'administrateur ou le gérant de l'entreprise a été dirigeant de fait ou de droit d'une entreprise qui a fait l'objet d'une procédure de faillite liquidée de manière sommaire pour insuffisance d'actifs dans les cinq dernières années à compter de la date du dépôt de la demande.
  4. La carte professionnelle peut être bloquée lorsque l'employeur qui l'a précédemment obtenue ne respecte plus l'une des conditions prévues par l'al. 2.
  5. La carte professionnelle est invalidée lorsque l'employeur l'a obtenue sur la base de déclarations fausses ou incomplètes ou à la fin des rapports de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur en informe préalablement la commission professionnelle paritaire ou l'entité délégataire. Le nouvel employeur procède aux conditions prévues par l'al. 2.
  6. Les frais d'établissement, d'annulation et de la carte sont supportés par l'employeur. Les frais de blocage sont supportés par l'employeur, lorsqu'il ne respecte pas les conditions prévues par l'al. 2.
  7. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont réservées.

#### **Art. 5 Restrictions d'accès**

Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide peuvent accéder aux chantiers et ceci pour autant que leur employeur y effectue des prestations.

#### **Art. 6 Protection des données et droit de contrôle**

1. La carte contient des données personnelles auxquelles ne peuvent avoir accès que les personnes dûment autorisées.
2. Sont des personnes autorisées au sens de l'al. 1 avec accès à toutes les informations enregistrées:
  - les inspecteurs du contrôle cantonal des chantiers.
3. Sont des personnes autorisées à consulter la validité de la carte professionnelle:
  - la direction des chantiers ou l'entité délégataire;
  - les Commissions professionnelles paritaires ou l'entité délégataire;
  - les secrétaires syndicaux;
  - les secrétaires patronaux.

#### **Art. 7 Consentement du travailleur**

1. Les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail doivent, par signature d'une clause spécifique dans leur contrat de travail ou contenue dans un avenant au dit contrat accepter que leurs données personnelles (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, conditions contractuelles, raison sociale, etc.) soient traitées par les personnes, entreprises et institutions agréées, ainsi que leurs auxiliaires et ceci aux seules fins d'établissement et du suivi d'un dossier et de la carte professionnelle.
2. Les travailleurs disposent du droit d'accès au fichier et du droit de rectification, conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles applicables.

#### **Art. 8 Obligations de l'employeur**

1. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit, obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi.
2. L'employeur doit remplir de manière exacte et complète le formulaire ad hoc pour la demande de carte professionnelle pour chacun des travailleurs actifs dans le secteur de l'exploitation (atelier ou chantier). Il joint à ce document une photographie des travailleurs au format passeport, une

copie de leur pièce d'identité ou de leur permis de séjour ou d'établissement, du contrat de travail. Il adresse ces documents à la commission professionnelle paritaire.

- L'employeur doit remettre la carte professionnelle au travailleur dès sa réception. Le fardeau de la preuve de la remise de la carte professionnelle au travailleur incombe à l'employeur.
- L'employeur doit mentionner dans le contrat de travail ou dans tout autre document écrit remis au travailleur les droits et obligations du travailleur par la présente convention collective de travail et par la présente annexe.
- L'employeur doit signaler sans délai au secrétariat de la commission professionnelle paritaire tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle.
- En cas de perte ou de vol, l'employeur doit avertir immédiatement le secrétariat de la commission professionnelle paritaire.
- L'employeur doit retourner les cartes professionnelles périmées ou détériorées au secrétariat de la commission professionnelle paritaire. En cas d'usure anormale, due à une utilisation non conforme, ou de détérioration volontaire ou par négligence grave de la carte professionnelle, les frais d'établissement d'une nouvelle carte pourront être mis à la charge de l'auteur du dommage.
- L'employeur doit retourner la carte professionnelle au secrétariat de la commission professionnelle paritaire à la fin des rapports de travail avec les documents usuels attestant du départ du travailleur.

#### Art. 9 Obligations du travailleur

- Le travailleur est tenu de respecter les conditions d'utilisation de la carte professionnelle, en particulier, de ne pas la transmettre à des tiers, et de la préserver des dommages.
- Le travailleur doit annoncer tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle à l'employeur qui fait les démarches en vue de la rectification auprès du secrétariat des Commissions paritaires de la construction.
- Sur les chantiers, le travailleur doit remettre, en tout temps, sa carte professionnelle à toute personne dûment autorisée au sens de la présente annexe qui en fait la demande.
- Le travailleur doit restituer la carte professionnelle à l'employeur le dernier jour de travail effectif.

#### Art. 10 Peine conventionnelle

- Les violations des règles applicables à la carte professionnelle peuvent faire l'objet d'une peine conventionnelle pouvant aller de l'avertissement à une clause pénale de Fr. 50'000.-. Cette peine peut s'accompagner de l'exclusion pour une durée limitée du droit de solliciter l'établissement d'une carte professionnelle et des autres mesures prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe.
- Peut notamment faire l'objet d'une sanction:
  - celui qui crée, utilise ou transmet une fausse carte professionnelle;
  - le travailleur qui remet à un tiers une carte professionnelle, à titre gratuit ou contre rémunération;
  - l'employeur qui remet à un travailleur une carte professionnelle destinée à un tiers;
  - celui qui utilise la carte professionnelle d'un tiers;
  - celui qui modifie, falsifie ou rend inutilisable, de manière consciente ou par négligence grave une carte professionnelle;
  - l'employeur qui fait œuvre des travailleurs dépourvus de carte professionnelle;
  - l'employeur qui, dans le dessein d'obtenir une carte professionnelle ou de faire lever le blocage d'une telle carte fournit des fausses déclarations ou de faux documents.
- En cas de soupçon avéré de la commission d'une infraction pénale, la commission professionnelle paritaire se réserve le droit de dénoncer le cas à l'autorité compétente.

#### Art. 11 Exclusion

Les directives et protocoles techniques sont établis par l'entité délégataire. Elles ne font pas partie de la présente convention collective de travail ni de la présente annexe.

#### Art. 12 Différends

Les différends pouvant surgir de l'application des articles 9 al. 3, 10 al. 2 let. f et 23 de la présente convention ou de la présente annexe et des décisions prises en vertu des dispositions précitées sont soumis au tribunal arbitral local.

## BARÈME DES PEINES CONVENTIONNELLES

Annexe 6

Vu les articles 9 ss et plus particulièrement l'art. 14 de la Convention collective de travail de Métal-Vaud

Vu les statuts de la Commission professionnelle paritaire Métal-Vaud

Les parties à la CCT définissent les infractions à la CCT Métal-Vaud et les peines y relatives

### I Types d'infractions

	Premier constat Montant maximum	Récidive Montant maximum
<b>a) Infractions relatives au contrôle de l'entreprise</b>		
Refus de collaborer au contrôle	CHF 10'000.00	CHF 6'000.00
Non envoi de documents requis après plusieurs sommations	CHF 500.00/ document	CHF 1'000.00/ document
Production de fausses pièces/déclaration mensongère	CHF 1'500.00	CHF 3'000.00
<b>b) Infractions relatives au paiement du salaire</b>		
Non respect des salaires minimums	CHF 500.00/ travailleur	CHF 1'000.00/ travailleur
Non respect des majorations pour heures supplémentaires	CHF 500.00/ travailleur	CHF 1'000.00/ travailleur
Non respect des vacances et jours fériés	CHF 500.00/ travailleur	CHF 1'000.00/ travailleur
Non respect du treizième salaire	CHF 500.00/ travailleur	CHF 1'000.00/ travailleur
Non respect de l'indemnisation pour temps de transport	CHF 1'000.00	CHF 2'500.00
Non respect de l'indemnisation des frais de repas	CHF 1'000.00	CHF 2'500.00
Non respect de l'indemnisation des frais de véhicule	CHF 1'000.00	CHF 2'500.00
<b>c) Infractions relatives à l'horaire de travail</b>		
Non respect de la durée de travail	CHF 5'000.00	CHF 10'000.00
Travail du samedi / 1 <sup>er</sup> mai sans dérogation	CHF 500.00/ travailleur	CHF 1'000.00 /travailleur
Travail du dimanche, jours fériés, du 1 <sup>er</sup> mai	CHF 1'000.00/ travailleur	CHF 1'500.00/ travailleur
<b>d) Infractions relatives aux institutions sociales</b>		
Non respect de l'assurance perte de gain maladie (APG)	CHF 1'000.00	CHF 2'000.00
Non respect de la prévoyance professionnelle (LPP)	CHF 1'000.00	CHF 2'000.00
Emploi d'un travailleur non déclaré/déclaré tardivement aux institutions sociales	CHF 5'000.00/ travailleur	CHF 10'000.00/ travailleur
Non respect de la contribution professionnelle (CSP)	CHF 1'000.00	CHF 2'000.00
Non affiliation à la retraite anticipée	CHF 1'000.00	CHF 2'000.00
<b>e) Travail frauduleux – accomplissement de travail professionnel rémunéré pour un tiers</b>		
Infraction commise par l'entreprise	CHF 750.00	CHF 1'500.00
Infraction commise par le travailleur	CHF 500.00	CHF 750.00
<b>f) Autres infractions</b>		
Non établissement d'un contrat de travail conforme	CHF 250.00	CHF 500.00
Travail à la pièce ou à la tâche	CHF 500.00	CHF 500.00
Violation du devoir d'information par l'adjudicataire	CHF 1'500.00	CHF 5'000.00
Absence de fourniture de la caution, après au moins un rappel resté vain (art. 5 Annexe 4)	CHF 5'000	CHF 10'000.00

### II Frais

	Premier constat Montant maximum	Récidive Montant maximum
Décision par voie de circulation	CHF 300.00	CHF 300.00
Séance CPP	CHF 600.00 / séance	CHF 600.00 / séance
Frais de contrôle et de procédure	Selon complexité du dossier	Selon complexité du dossier
CHF 120.00 / heure, mais au minimum CHF 300.00		

1 Les montants des amendes figurant ci-dessous sont indicatifs. Ils peuvent être modifiés selon la gravité de l'infraction.

2 Les montants des peines sont cumulables.

3 La récidive signifie qu'une première sanction a été rendue et qu'une autre infraction du même type a été constatée dans un délai de 5 ans à compter de la nouvelle dénonciation.