

CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

pour la

branche de la poêlerie-fumisterie et du carrelage

En vigueur à partir du 1^{er} janvier 2000

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES.....	2
CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL	3
A. CHAMP D'APPLICATION	3
B. DIRECTIVES RELATIVES AU DROIT DES OBLIGATIONS	4
C. DISPOSITIONS NORMATIVES.....	7
D. DURÉE DU CONTRAT.....	16
ASSOCIATION SUISSE DES COMMERCES DE POÊLERIE-FUMISTERIE ET DE CARRELAGE.....	17
AVENANT AU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL	18

Contrat collectif de travail

Entre l'

**Association suisse des commerces de
poêlerie-fumisterie et de carrelage**

d'une part

et le

Syndicat Industrie & bâtiment

et le

Syndicat SYNA

d'autre part

est conclu le contrat collectif de travail suivant:

Préambule

Les parties de ce contrat collectif de travail déclarent vouloir appliquer l'esprit étant à la base cette convention dans leurs rapports mutuels. Elles s'engagent donc à se soutenir mutuellement et à promouvoir de manière appropriée les intérêts des organisations professionnelles et du corps de métier.

A. Champ d'application

Artikel 1. Champ d'application

1.1 Champ d'application territorial

Ce contrat collectif de travail est valable pour l'ensemble du territoire suisse.

1.2 Champ d'application au niveau des entreprises

Ce contrat collectif de travail est valable pour l'ensemble des entreprises et secteurs d'entreprises de la branche de la poêlerie-fumisterie et du carrelage. Il s'applique également aux sous-traitants indépendants qui emploient des travailleurs.

1.3 Champ d'application personnel et professionnel

Ce contrat collectif de travail est valable pour tous les travailleurs, à l'exclusion des personnes en formation au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle initiale et du personnel commercial. Ce contrat collectif de travail est également valable pour les sous-traitants non indépendants ainsi que pour tous les travailleurs spécialisés, formés par apprentissage et non formés de la branche de la poêlerie-fumisterie et de carrelage.

1.4 Dispositions de délimitation

Des contrats collectifs de travail ou des contrats d'entreprises déjà existants au niveau local ou régional restent réservés.

B. Directives relatives au droit d'obligation

Artikel 2. Devoir d'influence/ Exécution commune

- 2.1 Les associations contractantes s'engagent à inciter leurs membres au respect des dispositions du contrat collectif de travail.
- 2.2 Au niveau des dispositions normatives, les parties contractantes ont un droit commun envers les employeurs et les travailleurs pour faire respecter le contrat (droit d'action en justice des associations).
- 2.3 Les rapports des associations contractantes entre elles sont réglés par les dispositions du Code des obligations pour une société simple.

Artikel 3. Commission professionnelle paritaire

- 3.1 Les associations contractantes instaurent une commission professionnelle paritaire. Celle-ci est composée de trois représentants de l'union patronale et de trois représentants des associations des travailleurs. Elle se constitue elle-même et prend ses décisions à majorité absolue des voix représentées.
- 3.2 La commission professionnelle paritaire contrôle le respect du présent contrat. Si elle constate que des prestations contractuelles dues n'ont pas été apportées aux travailleurs, elle doit sommer l'employeur pour qu'il procède sans délai aux versements ou aux allocations.
- 3.3 La commission professionnelle paritaire est en droit de prononcer des amendes conventionnelles et, le cas échéant, de les encaisser par voie judiciaire.

Artikel 4. Amendes conventionnelles

- 4.1 En cas d'infraction au contrat par l'inexécution de prestations financières, une amende conventionnelle de 25 pour cent du montant dû est imposée à l'employeur.
- 4.2 Des travailleurs qui transgressent l'interdiction du travail au noir (article 28) sont pénalisés d'une amende conventionnelle dont le montant est fixé par la commission professionnelle paritaire suivant la faute et l'étendue des travaux effectués au noir ; elle ne doit cependant pas dépasser Fr. 500.00 par cas individuel. Cette amende conventionnelle est également imposée à l'employeur assujetti au contrat s'il fait faire du travail au noir ou le favorise d'une manière ou d'une autre.
- 4.3 Toutes les autres infractions au contrat collectif de travail sont également pénalisées par une amende conventionnelle appropriée.
- 4.4 L'amende conventionnelle est à régler dans les 30 jours à dater de la décision de la commission professionnelle paritaire au lieu de paiement indiqué par cette dernière.
- 4.5 L'amende conventionnelle est affectée par la commission professionnelle paritaire à la couverture des frais d'exécution du contrat.

Artikel 5. Résolution de conflits

Le procédé suivant est appliqué pour la résolution de conflits relatifs à l'interprétation ou l'application du présent contrat :

- a) Les conflits sont à première ligne à régler dans l'entreprise, si nécessaire en faisant appel à des représentants des associations contractantes.
- b) S'il n'est pas possible de conclure une entente dans l'entreprise en l'espace d'un mois ou s'il s'agit d'une question de principe, les associations contractantes tentent de résoudre les conflits.
- c) Si cet essai échoue également, les associations contractantes sont en droit de faire appel à un tribunal arbitral à constituer selon l'article 6.

Artikel 6. Tribunal arbitral

- 6.1 Les associations contractantes constituent un tribunal arbitral en l'espace de 15 jours suivant l'appel.
- 6.2 Le président est désigné par les associations contractantes.
Si elles ne peuvent pas s'accorder sur la personne, il est désigné par le président de la cour suprême du canton où siège l'entreprise impliquée dans les conflits.
- 6.3 Les parties contractantes nomment chacune deux représentants et un assesseur au tribunal arbitral. Ces nominations sont à annoncer sans délai au président.
- 6.4 Le tribunal arbitral se réunit au lieu désigné par le président. Le président décide de la procédure qui doit être simple et rapide. Le tribunal arbitral décide à qui sont imputés les frais de la procédure du tribunal arbitral.
- 6.5 Les décisions du tribunal arbitral sont engageantes et définitives; elles ne peuvent pas faire l'objet d'un recours par voies ordinaires.

Artikel 7. Sauvegarde de la paix sociale

- 7.1 La paix sociale est à sauvegarder pendant toute la durée du contrat. Les associations contractantes s'engagent en particulier à ne pas provoquer ou soutenir elles-mêmes des troubles, mais de prendre les mesures appropriées pour les éviter.
- 7.2 Sont notamment considérés comme troubles des arrêts de travail collectifs, des licenciements collectifs avec suspensions, le jet de discrédit, des listes noires, des boycotts et autres opérations similaires.
- 7.3 Le travailleur garde son droit de coalition, c'est-à-dire que le travailleur ne doit subir aucun désavantage en raison de son affiliation ou non-affiliation à un syndicat.

Artikel 8. Communauté contractuelle

8.1 Les associations contractantes s'engagent à coopérer et à se soutenir mutuellement pour toutes les questions d'ordre économique touchant à leur artisanat et aux intérêts collectifs de la profession.

8.2 Toutes les mesures de lutte contre la concurrence déloyale et la casse des prix doivent être engagées d'un commun accord.

Artikel 9. Déclaration de force obligatoire

9.1 Les associations contractantes s'efforcent de créer les conditions nécessaires à la déclaration de force obligatoire (DFO) du présent contrat collectif de travail.

C. Dispositions normatives

Artikel 10. Embauche et licenciement

10.1 Pour les travailleurs qui sont embauchés pour la première fois dans une entreprise, il est convenu d'une période d'essai de 2 mois à partir de la date de la prise du travail. Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés chaque jour de part et d'autre, en respectant un délai de congé de 5 jours ouvrables.

10.2 A l'échéance de la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin du mois suivant. Après la troisième année de service, le délai de congé est de deux mois.

10.3 En cas d'une dissolution des rapports de travail non conforme au contrat, les dispositions des articles 337 c et 337 d CO sont applicables. Les articles 336 e et 336 f CO sont appliqués pour la résiliation en temps opportun.

10.4 La résiliation des rapports de travail est exclue tant qu'un travailleur touche des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire ou de l'assurance maladie ; la résiliation pour justes motifs reste réservée. Par ailleurs, les dispositions de protection contre le licenciement de l'art. 306 c CO sont applicables.

10.5 Dans tous les cas, des rapports de travail conclus pour une durée contractuelle limitée en vertu de l'art. 335 CO ainsi que la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs selon l'art. 337 CO restent réservés.

- 10.6 Dans l'intérêt de la branche de la poêlerie-fumisterie et du carrelage et afin de sauvegarder la paix sociale, il est vivement recommandé aux employeurs de ne pas embaucher et occuper des travailleurs de soi-disant entreprises de travail temporaire.

Artikel 11. Horaire de travail

- 11.1 Les heures de travail normales en raison du présent contrat collectif de travail comportent à dater du

1 ^{er} janv. 2000 au 31 déc. 2000	42.00 Ø par semaine
1 ^{er} janv. 2001 au 31 déc. 2002	41.50 Ø par semaine

Le temps de travail hebdomadaire peut être fixé comme suit par l'entreprise :

Moyenne par semaine	Fourchette par semaine	Moyenne par mois	Durée normale de travail par année
42.00 h.	35 à 47 h.	182.50 h.	2'190 h.
41.50 h.	34 à 47 h.	180.30 h.	2'164 h.

- 11.2 En général on travaille 5 jours par semaine (du lundi au vendredi); ce principe peut exceptionnellement être brisé.
Une répartition régulière des heures de travail maximales sur 6 jours est inadmissible.
Le travail du samedi reste une exception.
- 11.3 L'employeur est dans l'obligation de tenir pour chaque travailleur un contrôle des heures de travail.
- 11.4 En fin d'année, les heures positives et négatives peuvent être reportées à l'année suivante et doivent être compensées jusqu'à fin avril. Les heures positives restantes doivent être indemnisées avec un supplément de 25%.
Les heures négatives résultant à fin avril de l'année suivante ou à l'achèvement des rapports de travail sans que la faute soit imputable au travailleur expirent à la charge de l'employeur.
- 11.5 Le personnel doit être informé à l'avance de l'horaire de travail hebdomadaire flexible ainsi que de la répartition des heures de travail par jour.

Artikel 12. Salaires mensuels minimaux

- 12.1 Les nouveaux salaires mensuels minimaux en vertu du contrat collectif de travail s'élèvent à partir du 1^e janvier 2000 à :
- | | | | |
|----|--|-----------------|---------------|
| A) | Pour des travailleurs qualifiés travaillant de manière autonome et pouvant exécuter tous les travaux sur la base de plans | | |
| | Poêliers-fumistes et carreleurs | salaire minimal | Fr. 4'350. -- |
| B) | Pour les travailleurs qualifiés qui ne remplissent pas les exigences de la lettre A ainsi que les travailleurs non qualifiés | | |
| | Poêliers-fumistes et carreleurs | salaire minimal | Fr. 4'135. -- |
| C) | Pour le travail de manœuvre | salaire minimal | Fr. 3'500. -- |
| D) | 1 ^e année après l'apprentissage | | Fr. 3'600. -- |
| | 2 ^e année après l'apprentissage | | Fr. 3'700. -- |
- 12.2 Ces salaires tiennent compte de la compensation du renchérissement jusqu'à l'indice de 104.0 points (fin octobre 1998).
- 12.3 D'éventuelles adaptations du salaire sont fixées en commun par les parties contractantes dans une convention particulière une fois par année vers la fin de l'année, avec effet au 1^e avril de l'année suivante. Une dérogation est possible en cas de raisons impérieuses. Les adaptations de salaire doivent tenir compte des possibilités économiques du marché, de la situation sur le marché, du développement de l'indice des prix à la consommation et d'autres facteurs déterminants (l'article sur les salaires est valable du 1^e avril au 31 mars de chaque année).
- 12.4 Le point concernant les salaires selon l'art. 12 du CCT peut être résilié avec effet au 28 février de chaque année, moyennant un délai de résiliation d'un mois. Si aucun accord ne peut être conclu après la prononciation de la résiliation jusqu'au délai mentionné, les associations contractantes ont la pleine liberté d'action sur ce point, en dérogation de l'art. 7 CCT.
- La conversion du salaire horaire en salaire mensuel est effectuée, à partir du 1.1.2000, sur la base de 183.5 heures (au moment du changement).

Calcul:

Salaire mensuel décembre 1999 fois 183.5 heures = nouveau salaire mensuel

Chaque travailleur est en droit de recevoir un versement régulier du salaire mensuel. Les heures de travail mensuelles moyennes sont déterminantes pour le calcul

- du versement mensuel fixe du salaire ;
- des jours fériés et de vacances ;
- du versement du salaire en cas de maladie et d'accident ;
- du versement du salaire en cas de service militaire et de protection civile;
- du versement du salaire en cas d'absences selon article 21;
- du versement du salaire en cas de chômage partiel.

Artikel 13. Treizième salaire

13.1 Les travailleurs soumis à ce contrat ont droit à un treizième salaire pour l'année civile en cours. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, le versement doit se faire au prorata temporis.

Artikel 14. Compléments salariaux

Les compléments salariaux suivants sont imputés sous forme de temps libre:

- a) 25% pour le travail supplémentaire à partir de 47.00 heures par semaine
- b) 50% pour le travail de nuit et de samedi
les jours ouvrables de 20h00 à 06h00
le samedi de 12h00 à 20h00
- c) 100% pour le travail du dimanche et des jours fériés à partir de la veille à 20h00 jusqu'à 06h00 de la journée suivant le dimanche ou le jour férié
- d) 25% pour des travaux à températures particulièrement et à suie élevés, tels que des réparations sur des fours, fours industriels, etc.

Artikel 15. Suppléments

Si les travailleurs doivent travailler à l'extérieur, ils sont à indemniser pour leurs dépenses en vertu des articles 327 a et 327 b CO selon la liste ci-après:

- a) En cas d'absence d'une journée entière avec retour le jour même Fr. 14. --, pour autant qu'une subsistance en nature ne soit pas procurée.
- b) Si le retour tous les jours n'est pas possible ou pas raisonnable, l'ensemble des dépenses pour les trajets, la nourriture et le logement sont à indemniser par l'employeur contre remise des justificatifs. Un voyage aller-retour hebdomadaire est à indemniser en plus.
- c) En cas d'utilisation d'un transport public: frais effectifs.
- d) En cas d'utilisation d'un véhicule appartenant au travailleur, sur ordre de l'employeur:

Voiture	60 centimes par kilomètre
Moto	35 centimes par kilomètre
Motocyclette	25 centimes par kilomètre

Le détenteur du véhicule est tenu, dans la mesure du possible, d'emmener d'autres travailleurs.

Artikel 16. Outils et vêtements de travail

- 16.1 Les travailleurs des catégories A et B travaillent avec leurs outils personnels, l'employeur étant tenu de les remplacer en cas d'usure normale.
- 16.2 Les pinces, éponges, brosses, lames de rechange pour truelles, coupe-verre et pierres à rectifier ainsi que les outils ne faisant pas partie des outils personnels sont à mettre à disposition par l'employeur.
- 16.3 Il est par ailleurs recommandé à l'employeur de mettre deux jeux de vêtements de travail gratuitement à disposition du travailleur.

Artikel 17. Vacances

- 17.1 Tout travailleur a droit chaque année civile aux vacances suivantes:

Jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans	25 jours de travail
Travailleurs	
- de plus de 20 ans	21 jours de travail
- de plus de 50 ans	26 jours de travail

- 17.2 L'employeur et le travailleur doivent s'accorder sur le début des vacances, tout en tenant compte de ce qui suit: les vacances doivent être prises sous forme de deux semaines consécutives au libre choix du travailleur et le reste entre Noël et Nouvel An ou pendant une période creuse pour l'entreprise. Les vacances sont à fixer de bonne heure d'un commun accord. Les vacances doivent être prises et ne peuvent être compensées en espèce ou par d'autres prestations. Les jours fériés payés qui tombent dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.
- 17.3 Une maladie, un accident et le service militaire pour une durée inférieure à un mois par année n'entraînent pas de réduction des vacances. Il en est de même pour une grossesse jusqu'à deux mois par année.

Artikel 18. Indemnité pour jours fériés

- 18.1 Le travailleur a droit à 9 jours fériés, y compris le 1^e août, pour autant que ceux-ci tombent sur un jour ouvrable.

Artikel 19. Salaire en cas de maladie

- 19.1 La réglementation suivante est appliquée, en dérogation de l'obligation du paiement du salaire selon l'art. 324 CO:
L'employeur est dû de verser au travailleur au moins 80 % de la perte de gain à partir du 3^e jour. La durée d'indemnisation est de 730 jours. En cas de grossesse et d'accouchement, la travailleuse a droit aux prestations d'assurance similaires.
- 19.2 L'employeur est tenu de conclure une assurance pour les obligations de prestations ci-dessus.
Il est recommandé à l'employeur de conclure le contrat d'assurance collective de la VHP qui prévoit un délai d'attente maximum de 30 jours. L'employeur tient les conditions d'assurance à disposition du travailleur. Les primes de l'assurance d'indemnité maladie selon l'art. 19.2 sont à la charge du travailleur.
Le travailleur doit présenter un certificat médical sans y être invité si la maladie dure plus de trois jours.
- 19.3 Les travailleurs à l'AVS dont la maladie dure plus de 180 jours sans interruption n'ont droit aux prestations intégrales que pendant 180 jours. Lorsque le droit aux prestations est épuisé, une indemnité journalière d'au moins 2 francs doit être versée.
- 19.4 Les travailleurs ne pouvant pas du tout ou que sous réserve assurer les prestations prévues à l'alinéa 2 auprès d'une caisse maladie reconnue, ont en cas de maladie droit aux prestations en vertu de l'art. 324 a CO.

Artikel 20. Jours de carence SUVA

Si un travailleur subit une perte de gain due à des jours de carence SUVA, l'employeur est tenu de les indemniser à raison de 80%.

Artikel 21. Indemnisation d'absences

Un congé est alloué dans les cas suivants:

- | | | |
|----|---|-----------|
| a) | Naissance d'un propre enfant | 1 jour |
| b) | Décès d'un propre enfant, du conjoint ou du partenaire enregistré, des parents, ou des beaux-parents | 3 jours |
| c) | Mariage | 1 jour |
| d) | Inspection des armes et des équipements, pour autant que le travail soit repris pour l'autre demi-journée si la possibilité en est donnée | ½ journée |

Artikel 22. Paiement du salaire en cas de service militaire

22.1 Pendant la durée du service militaire et de protection civile suisse obligatoire en temps de paix, les indemnisations suivantes du salaire mensuel sont versées:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| a) | Pendant l'école de recrue en tant que recrue | |
| | - pour célibataires sans obligations d'entretien | 50% du salaire |
| | - pour célibataires avec obligations d'entretien et pour les personnes mariées | 80% du salaire |
| b) | Pendant les écoles de cadre et le service obligatoire | |
| | - pour célibataires sans obligations d'entretien | 50% du salaire |
| | - pour célibataires avec obligations d'entretien et pour les personnes mariées | 80% du salaire |
| c) | Pendant d'autres services militaires jusqu'à quatre semaines dans une année civile | |
| | - pour rapports de travail d'une année jusqu'à 3 semaines | 100% du salaire |
| | - pour rapports de travail de plus d'une année jusqu'à 4 semaines | 100% du salaire |

22.2 Les prétentions aux indemnisations selon l'art. 22.1 sont données lorsque les rapports de travail avant le départ au service militaire ou de protection civile ont duré plus de trois mois ou si les rapports de travail, y compris le service militaire ou de protection civile pour les célibataires sans obligations d'entretien, durent plus de trois mois.

22.3 Si les allocations de perte de gain sont supérieures aux indemnités de l'employeur selon l'art. 22.1, celles-ci reviennent au travailleur.

22.4 Le calcul de la perte de gain se base sur le salaire mensuel normal ainsi que sur le nombre d'heures de travail appliqués par le régime d'allocations de perte de gain (APG).

22.5 L'obligation du versement du salaire en vertu de l'art. 324 a CO est ainsi remplie.

Artikel 23. Allocations familiales

Les employeurs sont tenus de verser les allocations familiales suivant les prescriptions légales de leur canton.

Artikel 24. Salaire aux pièces

Les dispositions relatives aux vacances prévues au contrat collectif de travail (art. 17), aux indemnités pour jours fériés (art. 18) et à l'assurance d'indemnité maladie (art. 19) sont également valables pour les travailleurs employés directement par l'employeur au salaire aux pièces ainsi que pour les travailleurs touchant des primes de rendement à côté de leur salaire fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables aux sous-traitants indépendants n'ayant pas de rapport de travail avec l'employeur. Un accord écrit entre l'employeur et le travailleur peut prévoir que les prétentions découlant des dispositions ci-dessus sont incluses dans le salaire aux pièces ou dans la prime de rendement.

Artikel 25. Versement du salaire en cas de décès du travailleur

Si les rapports de travail sont résiliés en raison du décès d'un travailleur, le salaire est versé pour un mois, après cinq ans de service pour deux mois, à dater du jour du décès, pour autant que le travailleur laisse derrière lui un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut de ces héritiers, d'autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien (art. 338 CO).

Artikel 26. Indemnité en raison de longs rapports de travail

- 26.1 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de 2 à 8 salaires mensuels selon les dispositions des articles 339 b à 339 d CO.
- 26.2 Le calcul du montant de l'indemnité s'oriente au tableau annexé qui est à considérer comme ligne directrice.
- 26.3 Si un travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut de ces héritiers, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

- 26.4 Cette indemnité peut être réduite ou supprimée si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs ou si le paiement de cette indemnité l'exposerait à la gêne. Par ailleurs, l'indemnité peut être compensée avec les prestations de prévoyance correspondantes (caisse de prévoyance du personnel avec versement de rentes ou d'indemnités en capital) dépassant les cotisations versées par le travailleur en faveur de la caisse d'épargne avec intérêts, sous déduction des primes pour la couverture du risque pour la durée des relations de travail. L'employeur peut renoncer au versement de l'indemnité pour autant qu'il s'engage définitivement à verser au travailleur de futures prestations de prévoyance ou que celles-ci soient assurées par un tiers.
- 26.5 L'indemnité en raison de longs rapports de travail est due à la fin des rapports de travail. Par accord écrit, l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'une échéance ultérieure.

Artikel 27. Paiement du salaire

Le salaire est payé mensuellement moyennant un décompte détaillé.

Artikel 28. Travail au noir

- 28.1 Il est interdit au travailleur d'exécuter tout travail professionnel pour des tiers pendant son temps libre ou pendant les vacances. L'employeur doit déclarer par écrit à la commission professionnelle paritaire tout travailleur exécutant du travail au noir.
- 28.2 En cas d'exécution de travail au noir, le travailleur peut être licencié sans préavis après avertissement consigné par écrit. La commission professionnelle paritaire peut par ailleurs imposer une amende conventionnelle au travailleur et, le cas échéant, à l'employeur conformément à l'article 4.2.
- 28.3 Dans les cas sans gravité, la commission professionnelle paritaire peut renoncer à une amende conventionnelle et réprimander le fautif.

Artikel 29. Cotisation professionnelle

Les parties évaluent l'introduction d'une cotisation professionnelle pour couvrir les frais d'exécution du contrat collectif de travail ainsi que pour le soutien financier de l'école professionnelle, l'encouragement de la relève et l'accomplissement de tâches sociales particulières.

Artikel 30. Protection de la santé

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est dans l'obligation de procéder selon les directives et recommandations de la SUVA (directive AIPT No 6508). Les mesures dont la nécessité a été démontrée par les expériences, qui sont adaptées aux possibilités économiques et peuvent être réalisées au niveau de l'état de la technique doivent en particulier être prises. Le travailleur est de son côté dans l'obligation de respecter les directives correspondantes. La priorité est à attribuer à la protection contre la poussière et le bruit ainsi qu'à l'application de matériaux protégeant la santé.

D. Durée du contrat

Artikel 31. Durée du contrat

- 31.1 Le présent contrat collectif de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000 et est valable jusqu'au 31 décembre 2002.
- 31.2 Si le contrat n'est pas résilié par écrit par l'une des parties contractantes trois mois avant l'échéance, il se renouvelle tacitement pour une année.
- 31.3 Par l'entrée en vigueur de ce contrat, le contrat collectif de travail du 7 décembre 1990 ainsi que les conventions supplémentaires conclues ultérieurement jusqu'au 31 décembre 1999 sont caducs.

Olten et Zurich, le 21 octobre 1999

Association suisse des commerces de poêlerie-fumisterie et de carrelage

Syndicat Industrie & Construction

Syndicat SYNA

Association suisse des commerces de poêlerie-fumisterie et de carrelage (VHP)
Solithurnerstrasse 236, Case postale, 4603 Olten
Téléphone 062 / 205 90 80, Fax 062 / 205 90 89

Syndicat Industrie & Constriction (SIC)
Secrétariat central
Strassburgstrasse 11, case postale, 8021 Zurich
Téléphone 01 / 295 15 15, Fax 01 / 295 17 99

Syndicat SYNA
Secrétariat central
Josefstrasse 59, Case postale, 8031 Zürich
Téléphone 01 / 279, Fax 01 / 279 71 72

Avenant au contrat collectif de travail

Tableau pour le calcul de l'indemnité pour longs rapports de travail selon art. 339 b-d CO

Années de service âge	Age															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
21	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
23	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
27	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
31	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0
32	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0
33	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
34	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0
35	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	
36	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0			
37		6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0				
38			6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0							
39				7.0	7.0	7.0	7.0	8.0								
40					7.0	8.0	8.0									

Echelle au maximum 40 ans de service. L'indemnité pour longs rapports de travail est indiquée en salaires mensuels.