

Convention collective de travail

2009 - 2012

pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

valable à partir du 1^{er} avril 2009

Table des matières

Préambule

A.	Champ d'application	
Art. 1	Champ d'application	4
B.	Dispositions de droit d'exécution	
Art. 2	Exécution commune de la Convention collective du travail	5
Art. 3	Paix du travail	6
Art. 4	Extension du champ d'application de la Convention collective de travail	6
Art. 5	Durée et résiliation de la Convention collective de travail	6
Art. 6	Commissions professionnelles dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie	6
C.	Dispositions normatives	
Art. 7	Engagement et résiliation	9
Art. 8	Durée du travail	10
Art. 9	Salaires	13
Art. 10	Indemnités	15
Art. 11	Versement du salaire en cas d'absences	16
Art. 12	Vacances et jours fériés	17
Art. 13	Assurance pour indemnité journalière en cas de maladie	18
Art. 14	Assurance-accidents, jours de carence SUVA	19
Art. 15	Absences pour cause de grossesse, congé maternité	20
Art. 16	Service militaire ou civil et de protection civile	20
Art. 17	Versement du salaire en cas de décès du travailleur	21
Art. 18	Indemnité pour salopettes	21
Art. 19	Sécurité au travail et protection de la santé	21
Art. 20	Contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution	23
Art. 21	Interdiction du travail à la tâche	23
Art. 22	Interdiction du travail au noir	23
D.	Dispositions finales	
Art. 23	Institutions sociales en cas de régime sans convention	24
Art. 24	Professions et travaux professionnels de la plâtrerie-peinture	24
Art. 25	Perfectionnement professionnel	24

Appendice : Caution

Art. 1	Principe fondamental	25
Art. 2	Application	25
Art. 3	Accès	25
Art. 4	Procédure	26

Procès-verbal conventionnel

Apprentis	28
-----------	----

Généralités

Parties contractantes	29
Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) / Registre professionnel (RP)	29

Gimafonds

Annexes:

Signature de la Convention collective de travail en tant que partenaire individuel

**Convention collective de travail
pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie**

conclue entre

l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP),

d'une part,

et

le Syndicat Unia,

le Syndicat interprofessionnel Syna,

de l'autre

Préambule

Les parties contractantes acceptent de traiter à l'avenir en commun les problèmes et les tâches concernant de même manière les employeurs et les travailleurs de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie. Les partenaires s'efforceront, selon les règles de la bonne foi, de trouver les solutions les plus appropriées. Les parties entendent en particulier protéger les emplois et en créer de nouveaux. Dans l'intérêt d'une réglementation uniforme, les parties contractantes aspirent à étendre le champ d'application de la présente Convention collective de travail à l'ensemble de la Suisse.

En cas de divergences sur l'interprétation de la présente Convention collective de travail, la version allemande fait foi.

A. Champ d'application

Art. 1 Champ d'application

1.1 Champ d'application du point de vue territorial

La présente Convention collective de travail s'applique à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie des cantons de Zurich (à l'exception des plâtriers de la ville de Zurich), Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Appenzell Rh.-Int., Saint-

Gall, Grisons, Argovie, Thurgovie, Jura, ainsi qu'à l'industrie de la peinture du canton du Tessin. L'article 20 de la présente Convention collective de travail ne s'applique pas au canton du Tessin.

1.2 Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise et de profession

La présente Convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises et secteurs d'entreprises ainsi qu'aux gérances d'immeubles qui disposent de leur propre division de plâtrerie – peinture, qui exécutent ou font exécuter des travaux de peinture et de plâtrerie et qui appartiennent à la branche professionnelle des peintres ou des plâtriers.

Tous les travaux professionnels figurant à l'art. 24 comptent comme travaux de plâtrerie-peinture.

1.3 Champ d'application du point de vue personnel

La présente Convention collective de travail s'applique à tous les employeurs, à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs des entreprises ou secteurs d'entreprises mentionnés à l'art. 1.2., à l'exception des employé(e)s de commerce, des travailleuses et travailleurs de la profession exerçant une fonction dirigeante supérieure, p. ex. des directeurs/trices, ainsi qu'à l'exception des apprenti(e)s.

Dans le cadre de l'art. 20 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), la convention collective de travail dont le champ d'application a été étendu, s'applique aussi aux entreprises de location de services et à leur personnel qui est loué aux entreprises ou à des sous-traitants de l'industrie de la peinture et de la plâtrerie selon l'art. 1.2.

Les dispositions de la CCT déclarées de force obligatoire générale concernant les conditions de travail et salariales, au sens de l'article 2, premier aliéna, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés en Suisse (Loi fédérale sur les travailleurs détachés, RS 823.20) ainsi que les articles 1 et 2 de l'ordonnance y relative (l'Odét, RS 823.2001), s'appliquent par analogie aux employeurs établis en Suisse et leurs travailleurs qui effectuent des travaux hors du champ d'application sectoriel, au sens de l'article premier, dans la mesure où ils exécutent des travaux inhérents au champ d'application. Quant aux contrôles sur le respect des dispositions de cette CCT, ce sont les commissions paritaires qui en dépendent.

B Dispositions de droit d'exécution

Art. 2 Exécution commune de la Convention collective de travail

Les associations contractantes s'engagent à user de leur influence auprès de leurs membres afin que les dispositions de la présente Convention

collective de travail soient respectées (obligation d'exécution selon l'art. 357a CO).

2.1 Exécution commune

L'art. 357b CO (droit d'action au niveau des associations) stipule que les parties contractantes ont le droit, en commun, d'exiger l'observation des dispositions conventionnelles de la part des employeurs et travailleurs concernés.

L'exécution commune des dispositions conventionnelles incombe en principe à la Commission professionnelle paritaire centrale des plâtriers-peintres (CPPC), mise en place par les parties contractantes. La CPPC remet l'exécution, dans le sens d'un plein pouvoir, en mains des Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR).

Les rapports entre les parties contractantes (art. 357b, al. 3 CO) sont régis par les dispositions du droit civil relatives aux associations, art. 60ss CC, partout où il y a des statuts ou des règlements dans une région.

Art. 3 Paix du travail

Pendant toute la durée de la présente Convention collective de travail, le respect absolu de la paix du travail est de rigueur pour les associations contractantes, leurs sections ainsi que les employeurs et les travailleurs concernés.

Art. 4 Extension du champ d'application de la Convention collective de travail

Les parties contractantes requièrent immédiatement l'extension du champ d'application de la présente Convention collective de travail.

Art. 5 Durée et résiliation de la Convention collective de travail

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2009 et est valable jusqu'au 31 mars 2012. Le délai de résiliation est d'un mois. Si la Convention n'est pas dénoncée, elle sera prolongée d'une nouvelle année.

Art. 6 Commissions professionnelles dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

6.1 Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

La CPPC se compose de quatre représentants de l'association patronale et de quatre représentants des associations de travailleurs.

Les tâches, l'organisation et les dispositions d'exécution valables pour cette CPPC sont fixées par des statuts et des règlements, sous réserve des dispositions suivantes.

6.2 Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR)

Dans les différentes régions soumises à la présente Convention collective de travail, les parties contractantes, resp. leurs sections, désignent des Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR) dont la composition, les tâches, l'organisation et les dispositions d'exécution sont fixées par des statuts ou règlements particuliers.

Les CPPR's n'accomplissent pas seulement les tâches inscrites à l'art. 6ss, mais s'engagent également pour la défense des intérêts communs; cela concerne notamment la protection des salariés (p. ex. solution de branche CFST), l'instauration de délais d'exécution adéquats et une pratique d'adjudication plus juste.

Les CPPR's soutiennent le registre professionnel central affilié à la CPPC et tout effort visant à améliorer la formation et le perfectionnement professionnels.

6.3 Compétences des Commissions professionnelles

Les CPPR's tranchent en premier lieu à la demande de l'employeur ou du travailleur concerné, dans tous les litiges entre employeurs d'une part, et leurs travailleurs d'autre part, sur la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail.

Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier à la CPPC et aux CPPR's, selon l'art. 357b, al. 1 CO:

1. l'exécution de l'action en constatation (lit. a);
2. le contrôle du respect des dispositions normatives de la présente Convention collective de travail dans les entreprises et sur les lieux de travail (y compris le respect de l'interdiction du travail à la tâche et au noir);
3. la prononciation et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais effectifs de contrôle et de procédure.

Contre les décisions de la CPPR, l'employeur ou le travailleur concerné peut, dans les 20 jours qui suivent la notification, adresser un recours motivé à la CPPC, case postale 3276, 8021 Zurich, et lui soumettre des propositions écrites.

Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

6.4 Peines conventionnelles

La CPPC comme les CPPR's peuvent infliger des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant agi à l'encontre des obligations

conventionnelles. Le montant de la peine doit être versé dans le mois qui suit la notification de la décision.

a) En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs fautifs de récidiver. Dans certains cas, elles peuvent excéder la prestation monétaire soustraite au travailleur.

b) Ainsi, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:

1. montant des prestations en espèces retenues à tort ;

2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail à la tâche ou au noir ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé;

3. circonstances: si un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;

4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation;

5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;

6. dimensions de l'entreprise;

7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action.

c) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail se voit infliger une peine conventionnelle de Fr. 4'000.--. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais qui ne correspond pas aux conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite convenablement.

d) En cas de violation de l'interdiction du travail à la tâche resp. au noir conformément à l'art. 21 et 22 de la Convention collective de travail, une peine conventionnelle maximale de Fr. 50'000.--, respectivement de Fr. 25'000.-- par poste de travail peut être infligée à l'employeur ou au travailleur.

e) Quiconque ne fournit pas la caution stipulée à l'art. 1 de l'appendice ou s'en dérobe partiellement sera puni d'une peine conventionnelle pouvant atteindre le montant de la caution à fournir.

6.5 Frais de contrôle

Lorsque des contrôles révèlent des infractions aux obligations conventionnelles, la CPPC comme les CPPR's peuvent ajouter les frais de contrôle effectifs et justifiés (pour les dépenses occasionnées aux mandataires ainsi qu'à la CPPC et aux CPPR's) aux peines conventionnelles infligées aux employeurs ou aux travailleurs fautifs.

- à partir de la 7^{ème} année de service 2 mois, pour la fin d'un mois
- à partir de la 10^{ème} année de service 3 mois, pour la fin d'un mois
révolue

7.3.2. Résiliation abusive

Si des travailleurs sont empêchés de travailler pour des raisons de maladie ou d'accident, les rapports de travail ne peuvent pas être résiliés par l'employeur, après la période d'essai:

- durant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service;
- durant 90 jours à partir de la 2^{ème} et jusqu'à la 5^{ème} année de service;
- à partir de la 6^{ème} année de service ou après 45 ans révolus, le licenciement ne peut pas avoir lieu aussi longtemps que subsiste un droit à des indemnités journalières. Si l'incapacité de travailler à durée plus d'une année et que la capacité de travail intégrale au sens du contrat d'engagement semble médicalement peu probable, le licenciement peut être prononcé pour la fin du droit aux indemnités journalières, moyennant un préavis d'un mois au moins.

Lorsque la résiliation au sens du 1^{er} alinéa est admissible et que le travailleur malade n'est pas encore pleinement apte à travailler au moment de la résiliation des rapports de service, il y a lieu de lui garantir le maintien de l'affiliation à l'assurance d'indemnités journalières collective de l'entreprise et la libéralisation du service des primes jusqu'à épuisement de la durée maximale des prestations au sens de l'article 13, respectivement jusqu'à ce qu'il ait recouvré sa pleine capacité de travail.

7.3.3. Interruption du délai de congé

Si des travailleurs tombent malade ou sont victimes d'accident durant le délai de congé, le délai de résiliation est interrompu comme il suit, conformément à l'article 336c CO:

- au cours de la 1^{ère} année de service durant 30 jours;
- à partir de la 2^{ème} et jusqu'à la 5^{ème} année de service durant 90 jours;
- à partir de la 6^{ème} année de service, durant 180 jours.

Au demeurant, les dispositions de l'art. 336c CO en matière de protection contre le licenciement sont applicables.

Art. 8 Durée du travail

8.1 Règle

La semaine de 5 jours (du lundi au vendredi) s'applique en règle générale; les dérogations à cette règle sont exceptionnelles. La répartition régulière de

la durée de travail hebdomadaire maximale sur 6 jours est interdite. Le travail du samedi reste l'exception.

8.2 Durée moyenne du travail

La durée quotidienne moyenne du travail (lundi au vendredi) est de 8 heures. Ceci représente une durée hebdomadaire moyenne du travail productif de 40 heures.

Sont réputées heures de travail productives toutes les activités exercées sur ordre de l'employeur ou de son remplaçant, notamment la réception du travail, la charge et la décharge de matériel, le temps de voyage qui doit être indemnisé, le transfert d'un chantier à un autre ainsi que tous les travaux de préparation, de rangement et de nettoyage sur le chantier ou dans le magasin. Le temps que les travailleurs utilisent pour se changer et les pauses ne sont pas considérés comme heures de travail productives.

8.3 Durée maximale du travail

Durée de travail hebdomadaire maximale

La durée de travail hebdomadaire maximale s'élève à 48 heures.

Durée de travail annuelle maximale

La durée de travail annuelle maximale est, pour l'année 2009, de 2088 heures brutes.

Base de calcul: 261 jours de travail x 8 heures.

8.4 Indemnités pour heures de travail supplémentaires, pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail supplémentaires ordonnées par l'employeur et les indemnités pour heures supplémentaires se compensent par du temps libre.

Si la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures est dépassée, les heures excédant cette durée doivent être créditées d'une indemnité en temps libre de 25 %.

Le travail de nuit (de 20.00 à 06.00), le travail du dimanche et des jours fériés donnent lieu à une indemnité en temps libre de 100 %.

Si, à la fin de l'année civile, la durée de travail annuelle maximale (2088 heures brutes) est dépassée, les heures en plus sont compensées d'ici la fin avril de l'année suivante par du temps libre d'une durée égale ou payées avec un supplément de 25 %. Si, à la fin des rapports de travail, la durée de travail moyenne est dépassée, les heures supplémentaires non compensées doivent être payées avec un supplément de 25 %.

8.5 Calcul des prestations compensant le salaire

La durée quotidienne moyenne du travail de 8 heures s'applique au calcul des prestations compensant le salaire et à leur inscription dans la formule de contrôle du temps de travail.

8.6 Absences

Sont considérées comme heures payées pouvant être créditées à raison de 8 heures par jour dans le cadre du contrôle du temps de travail:

- les vacances: art. 12.1 Convention collective de travail;
- les jours fériés: art. 12.2 Convention collective de travail;
- les jours fériés officiels en cas d'obligation d'indemnisation;
- les absences justifiées et absences de courte durée: art.11 Convention collective de travail;
- le service militaire, cours de sous-officier ou d'officier, protection civile: art. 16 Convention collective de travail;
- l'absence pour cause d'accident: art. 14 Convention collective de travail;
- l'absence pour cause de maladie: art. 13 Convention collective de travail;
- les absences de grossesse et congé maternité: Art. 15 Convention collective de travail
- le chômage partiel et perte de travail pour cause d'intempéries;
- les autres heures ou jours fixés, soit sur le plan régional, soit par l'entreprise.

8.7 Heures manquées

Toutes les absences non mentionnées à l'art. 8.6 sont considérées comme heures manquées à cause du travailleur. Si ces heures sont rattrapées, avant ou après, elles ne comptent en aucun cas comme heures supplémentaires. Elles sont enregistrées dans un rapport 1:1.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, il reste des heures manquées à cause du travailleur, elles peuvent être déduites du salaire.

Si, à la fin de l'année ou du rapport de travail, le travailleur ne peut pas accomplir la durée de travail annuelle maximale brute parce que l'employeur est constitué en demeure pour non-acceptation, ces heures manquées ne doivent pas être déduites au travailleur.

8.8 Temps de voyage

Le temps de voyage journalier résultant des déplacements sur des chantiers Extérieurs, pour l'aller et le retour de l'atelier, n'est pas indemnisé jusqu'à 35 minutes par jour.

Le temps de voyage journalier dépassant 35 minutes doit être indemnisé.

8.9 Contrôle du temps de travail

Les heures de travail doivent être minutieusement notées sur la base des rapports de travail de l'entreprise. Le formulaire mis à disposition par la CPPC (annexé à la Convention collective de travail) ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être utilisé.

Les documents sur le contrôle des temps de travail, rapports de travail de l'entreprise inclus, doivent être conservés durant cinq ans au moins.

Les entreprises qui transgressent cette obligation se verront infliger une punition conventionnelle de Fr. 4'000.-- (art. 6.4 c).

A la fin de l'année ou du rapport de travail, la formule de contrôle doit être remise au travailleur. Le travailleur a en tout temps un droit de regard sur le contrôle de son temps de travail.

Art. 9 Salaires

9.1 Classifications

Les travailleurs soumis à la présente Convention collective de travail sont classés individuellement lors de leur engagement, selon leur activité, leur fonction et leur qualification professionnelle. La classification doit être mentionnée sur le décompte salarial.

Catégorie „V“ - Chefs d'équipe

Sont considérés comme chefs d'équipe et/ou classés en conséquence, tous les travailleurs ayant fréquenté avec succès une école de chefs d'équipe reconnue par l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres ou d'une formation équivalente dans le secteur de l'UE, et considérés et employés comme tels par leur employeur. Les autres chefs d'équipe employés jusque-là par un employeur conservent leur statut.

Catégorie „A“ - Plâtriers-peintres professionnels

Sont considérés comme plâtriers-peintres professionnels, tous les travailleurs de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture en possession d'un certificat fédéral de capacité (de fin d'apprentissage) (CFC) de plâtrier ou de peintre, conformément à l'art. 38 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (SR 412.10), ainsi que tous les travailleurs ayant une qualification équivalente et qui exécutent de façon indépendante des travaux professionnels selon l'art. 23 de la présente Convention collective de travail. Les travailleurs titulaires d'autres certificats de formation, p. ex. les doreurs, ne sont pas automatiquement considérés comme des professionnels.

Catégorie „B“ - Simples Plâtriers-peintres

Sont considérés comme simples plâtriers-peintres, tous les travailleurs qui exécutent des travaux professionnels de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, mais sans satisfaire aux exigences requises pour les plâtriers-peintres professionnels.

Catégorie C - Travailleurs non qualifiés

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés tous les travailleurs qui sont employés au maximum durant 24 mois dans l'industrie de la plâtrerie et de la peinture. Passé ce délai, le transfert se fait automatiquement dans la catégorie B.

9.2 Salaire mensuel

D'une manière générale, les salaires sont mensualisés (en fonction des heures). Le décompte de salaire et le paiement du salaire se font chaque mois en monnaie suisse.

9.3 Salaires de base (salaires minimaux)

Sur la base de l'échelonnement pratiqué, les salaires minimaux à verser à partir du 1^{er} avril 2009 sont les suivants :

Catégorie salariale	Peintre	Plâtrier
V Chef d'équipe	Fr. 5'424.00	Fr. 5'635.00
A Plâtriers-peintres professionnels après 3 ans d'expérience	Fr. 4'731.00	Fr. 4'946.00
B Simples plâtrier-peintres	Fr. 4'372.00	Fr. 4'545.00
C2 Travailleurs non qualifiés après 2 ans d'engagement	Fr. 4'184.00	Fr. 4'344.00
C1 Travailleurs non qualifiés durant la 1 ^{ère} année d'engagement	Fr. 3'902.00	Fr. 4'012.00
Titulaires du CFC, au cours de la 3 ^{ème} année qui suit l'apprentissage	Fr. 4'495.00	Fr. 4'710.00
Titulaires du CFC, au cours de la 2 ^{ème} année qui suit l'apprentissage	Fr. 4'231.00	Fr. 4'391.00
Titulaires du CFC, au cours de la 1 ^{ère} année qui suit l'apprentissage	Fr. 3'996.00	Fr. 4'157.00

Ces salaires des titulaires d'un CFC, après l'apprentissage, ne peuvent être appliqués que par des entreprises actives dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie et qui décomptent la contribution professionnelle.

Les dispositions salariales des catégories B et C ne sont en général applicables qu'à des travailleurs âgés de 18 ans révolus.

En cas de désaccord sur le salaire convenu et son échelonnement, la Commission professionnelle paritaire compétente peut trancher le cas, à la demande de l'employeur ou du travailleur.

D'entente avec la Commission professionnelle paritaire régionale, ou, à défaut de celle-ci, en accord avec la Commission professionnelle paritaire centrale, des dérogations aux salaires de base peuvent être faites pour les travailleurs dont la capacité de travail est réduite; dans ce cas, la commission professionnelle responsable fixe un nouveau salaire minimal après examen exact des faits.

9.4. Augmentations de salaire

Les salaires mensuels effectivement payés de tous les travailleurs assujettis à la présente convention de travail sont augmentés au 1^{er} avril 2009 de Fr. 90.- par mois pour toutes les catégories.

De plus, une augmentation individuelle de Fr. 10.-, inhérente aux prestations, est payée mensuellement. C'est l'employeur qui détermine la répartition. Les travailleurs assujettis à la CCT ont un droit collectif à l'augmentation salariale.

9.4.1 Compensation automatique du renchérissement

Quant aux années intermédiaires (2010 et 2011), le renchérissement effectif est automatiquement compensé jusqu'à concurrence de 2 %. L'indice suisse des prix à la consommation (article 9.5) et un salaire de référence de Fr.- 5058.00 pour les peintres resp. Fr. 5'241.00 pour les plâtriers servent de base pour le calcul du renchérissement général.

Si le renchérissement est supérieur à 2 %, la compensation fait l'objet de négociations.

Les salaires de base selon l'article 9.3 (titulaires d'un CFC compris) ne sont augmentés, durant les années intermédiaires (2010 et 2011) que de la moitié du renchérissement effectif, ceci jusqu'à concurrence de 2% au maximum. Si le renchérissement est supérieur à 2 %, la compensation fait l'objet de négociations.

9.5 Adaptation à l'indice suisse des prix à la consommation

Les augmentations salariales selon l'article 9.4 compensent ainsi l'indice suisse des prix à la consommation jusqu'à 109.3 points (état novembre 2008).

9.6 13^{ème} salaire mensuel

A la fin de chaque année civile, les travailleurs bénéficient d'un plein salaire mensuel moyen supplémentaire.

Les travailleurs dont les rapports de travail n'ont pas duré au moins un mois à compter de l'entrée en service ne bénéficient d'aucun 13^{ème} salaire. Il en va de même pour les travailleurs ayant résilié les rapports de travail de manière incorrecte ou qui sont congédiés sur le champ pour de justes motifs.

Si les rapports de travail sont résiliés correctement au cours de l'année civile et s'ils ont duré au moins un mois, le travailleur a droit au versement du 13^{ème} salaire pro rata temporis. Dans ce cas, le 13^{ème} salaire mensuel est versé en même temps que le dernier salaire.

Art. 10 Compensation des débours

10.1 Indemnité pour le repas de midi

L'employeur verse aux travailleurs une indemnité en guise de compensation des débours pour le ravitaillement pris à l'extérieur. D'entente avec les travailleurs, l'entreprise peut choisir entre deux variantes pour la durée de la CCT:

- a) Une indemnité forfaitaire de Fr. 262.00 par mois ;
- b) Une indemnité maximale de Fr. 20.00 par repas principal.

Si l'indemnité est versée selon la variante a) les absences (à l'exception des vacances et jours fériés) donnent droit à une déduction de Fr. 13.50 par jour.

L'indemnité selon la variante b) doit être servie lorsque le travailleur qui exécute un travail à l'extérieur ne peut pas rentrer pour prendre le repas de midi au lieu du ravitaillement usuel ou au domicile de l'entreprise ou si le travailleur ne peut pas rentrer chez lui et subit, de ce fait, une perte financière. De plus, l'indemnité selon la variante b) n'est due que si le repas de midi est pris dans un restaurant, un snack bar ou une cantine (le Catering et le ravitaillement pris sur le chantier ne donnent pas droit à l'indemnité) et qu'une quittance y relative est fournie à l'employeur.

10.2 Indemnité kilométrique

Si le travailleur utilise, sur ordre exprès de l'entreprise, sa voiture particulière, il a droit à une indemnité d'au moins 60 centimes par kilomètre. L'indemnité pour l'utilisation d'une moto est de 35 centimes par kilomètre.

Art. 11 Versement du salaire en cas d'absences

Le travailleur a droit, à condition que les événements mentionnés coïncident avec des jours ouvrables effectifs, à des jours de congé indemnisés à plein salaire:

- 1 jour en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'une année et ne sont pas résiliés, une fois au cours d'une période de trois années;
- 1 jour en cas de mariage du travailleur;

- 1 jour lors de la naissance d'un propre enfant du travailleur;
- 2 jours en cas de décès des frères et sœurs ou d'un des beaux-parents du travailleur;
- 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou d'un des parents du travailleur;
- 1/2 jour en cas d'inspection militaire, sous réserve que le travailleur travaille la demi-journée restante, pour autant qu'il en ait la possibilité.

Pour les courtes absences mentionnées ci-après, la perte de gain est compensée pendant une durée limitée;

- a) pour l'exercice d'obligations officielles, dans la mesure où celles-ci ne peuvent être accomplies en dehors des heures de travail;
- b) pour l'exercice d'une charge officielle, à condition que lors de son acceptation il ait été convenu que l'employeur soit tenu de compenser la perte de salaire;
- c) pour des consultations chez le médecin et chez le dentiste, mais seulement à titre exceptionnel et s'il s'agit de cas aigus ou d'accidents.

Dans les cas relevant des let. a) et b), les indemnités éventuelles, jetons de présence, etc., sont imputés sur le salaire que doit verser l'employeur, à moins qu'il ne s'agisse que du remboursement de frais.

Art. 12 Vacances et jours fériés

12.1. Vacances

Tous les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus bénéficient de 5 semaines de vacances par année (25 jours ouvrables).

Tous les travailleurs entre 20 ans révolus et 50 ans révolus ont droit à 4 semaines de vacances par année (20 jours ouvrables).

Tous les travailleurs ayant 50 ans révolus bénéficient de 5 semaines de vacances par année (25 jours ouvrables).

Cinq, resp. dix jours de vacances selon l'art. 12 doivent être pris pendant les mois d'hiver (entre novembre et mars). Il incombe à l'employeur de fixer la date exacte. Si les nécessités de l'entreprise l'exigent, un certain nombre de jours de vacances pourront être fixés par l'employeur entre Noël et Nouvel An.

La Commission paritaire du canton du Tessin peut fixer une ou plusieurs périodes de vacances obligatoires, mais de deux semaines au maximum; demeure réservée la période de vacances fixée pour la mi-août. Chaque année, la décision doit être communiquée à l'entreprise jusqu'à la fin mars.

12.2. Jours fériés

Tous les travailleurs ont droit au salaire durant 9 jours fériés au maximum par an (1^{er} août, fête nationale, compris) lorsque ceux-ci tombent sur des jours ouvrables (du lundi au vendredi).

Les jours fériés indemnisés seront fixés par la Commission professionnelle paritaire régionale. Les jours fériés donnant droit à une indemnisation qui tombent dans la période des vacances ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances.

Art. 13 Assurance pour indemnité journalière en cas de maladie

Les travailleurs assujettis à la présente Convention collective de travail doivent être assurés par l'employeur afin de toucher une indemnité journalière en cas de maladie.

13.1. Les conditions d'assurance suivantes doivent être remplies:

- a) La couverture d'assurance débute le premier jour de travail (début des rapports de service) ou le jour auquel le travailleur devait entrer en service. Les travailleurs doivent être assurés sans réserve en fonction du degré de leur emploi. L'assurance peut faire dépendre l'entrée en vigueur de la couverture du degré de capacité de travail de la personne à assurer.
- b) La durée des prestations est de 730 jours (temps d'attente inclus selon l'article 13.3) par cas de maladie; la réapparition d'un cas de maladie est considéré, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le temps d'attente, comme nouveau cas de maladie lorsque la capacité de travailler de l'assuré a été de 12 mois consécutifs, en raison de celle-ci.
- c) Lorsque les rapports de service cessent durant une maladie, le travailleur reste assuré auprès de l'assurance collective jusqu'à ce qu'il ait recouvré sa capacité de travailler ou jusqu'à l'épuisement de ses droits aux prestations, selon la lettre b.
- d) Indemnité de 80% du dernier salaire brut convenu (13^{ème} salaire mensuel inclus) auxquels s'ajoutent les allocations pour enfants, légales, dans la mesure où elles ne sont pas versées ailleurs.
- e) Versement de l'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail partielle, en fonction du degré de celle-ci, à condition que l'incapacité de travailler représente 25% au moins.
- f) Exonération du service des primes durant le service des indemnités journalières.
- g) Si les prestations coïncident avec celles d'autres assurances sociales (par ex. l'AI) le droit porte sur 90% du dernier salaire brut convenu, sans toutefois excéder le montant du salaire net actuel payé.

- h) Dans tous les cas d'absences dans lesquels la responsabilité de l'assuré n'est pas engagée, l'obligation de l'employeur de verser le salaire prend fin au terme des rapports de service. A la fin des rapports de service, les travailleurs sont informés par écrit sur la possibilité de contracter une assurance conventionnelle ainsi que sur l'obligation du travailleur d'annoncer à son assurance maladie la suppression de l'assurance accident de l'employeur. Les travailleurs sont également informés, à la fin des rapports de service sur la possibilité d'adhérer dans les 90 jours à une assurance collective d'indemnités journalières, individuelle.

13.2. Choix de l'assurance

Seules peuvent être considérées des compagnies d'assurance qui sont affiliées au libre passage de Santésuisse ou de l'association suisse d'assurances.

13.3. Délai d'attente

L'employeur a la possibilité de passer un contrat d'assurance stipulant un différé des prestations de 30 jours au maximum. Au cours d'un éventuel délai d'attente, l'employeur doit verser 80% du salaire assuré conformément à l'article 13.1, lettre d. Demeure excepté, le premier jour de maladie dans la mesure où le travailleur ne travaille pas plus de quatre ans dans la même entreprise.

13.4. Primes

Les primes d'assurance doivent être payées par l'employeur. Aussi longtemps qu'il n'y a pas une libéralisation du service des primes au sens de l'article 13.1 lettre f, le travailleur participe aux paiements des primes à raison de 1.25% à percevoir sur son salaire brut individuel. La part des primes du travailleur peut être déduite du salaire mensuellement.

13.5. Responsabilité et obligation d'informer de l'employeur

Dans la mesure où l'assurance doit servir les prestations décrites ci-dessus, toutes les exigences à l'endroit de l'employeur découlant de l'article 324a CO, en cas de maladie, sont acquittées. L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une entrave coupable aux conditions générales d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur ait fait droit à son obligation d'informer. Si les dispositions d'assurance ne suffisent pas à ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

13.6. Médecins de confiance

Les parties contractantes sont favorables à la consultation de médecins de confiance. Les employeurs sont libres quant à la mise en place de systèmes de contrôle des absences en cas de maladie et d'accident, à condition que la protection des données soit assurée.

Les employeurs tenteront, dans la mesure des possibilités inhérentes à l'entreprise, d'offrir des places de travail appropriées aux membres de la branche atteints dans leur santé.

Art. 14 Assurance-accidents, jours de carence SUVA

Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non-professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents. Les jours de carence de la SUVA doivent être pris en charge par l'employeur.

Art. 15 Absences de grosses, congé de maternité

- 15.1.** En cas de grossesse, la travailleuse est tenue d'informer ses supérieurs à temps de sorte que les dispositions de protection découlant du droit sur le travail puissent être respectées et de régler l'emploi après la naissance. Référence est en outre faite à la directive de l'ASEPP «Protection de la mère».
- 15.2.** En cas d'incapacité de travail due à des complications de grossesse attestées par le médecin, le salaire est servi comme en cas de maladie. Les conditions d'assurance de l'assurance collective d'indemnités en cas de maladie sont applicables par analogie.
- 15.3.** Pour les travailleuses qui ont été assurées obligatoirement conformément aux dispositions légales de l'AVS durant les neuf mois qui ont précédés l'accouchement et qui, au cours de cette période ont exercé une activité lucrative et sont sous contrat d'engagement au moment de l'accouchement, le congé de maternité est de 16 semaines, au cours desquelles 80% du salaire versé jusqu'ici doit être payé. Le congé de maternité doit débuter 2 semaines avant le délai d'accouchement prévu. 14 semaines de ce congé de maternité doivent être prises après l'accouchement. Ainsi, toutes les obligations de maintien du salaire de l'employeur sont acquittées. Les éventuelles prestations d'assurances respectivement la compensation salariale en cas de maternité au sens de la nouvelle loi sur l'allocation pour pertes de gain (APG) doivent être considérées; c'est-à-dire qu'elles sont dévolues à l'employeur.
- 15.4.** Si l'assureur ne paie pas de prestations (indemnités journalières en cas de maladie; uniquement avant l'accouchement) le maintien du salaire par l'employeur ne se fait qu'en conformité de l'article 324a CO. Lorsque l'APG ne fournit pas de prestations après l'accouchement, le maintien du salaire par l'employeur ne durera que 8 semaines au plus.

Art. 16 Service militaire ou civil et de protection civile

Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou de protection civile, la perte de salaire subie pendant cette période est compensée comme il suit:

Célibataires	Travailleurs mariés et célibataires assumant des obligations d'entretien
--------------	--

Ecoles de recrues comme recrue	80 %	100 %
Ecoles de cadres et paiement des galons	100 %	100 %
Autres périodes de service militaire, civil ou dans la protection civile	100 %	100 %

Les prestations allouées sur la base des dispositions précitées ne sont dues que si le travailleur a été effectivement occupé avant, resp. après le service militaire, civil ou dans la protection civile, au total pendant plus de trois mois dans l'entreprise. Ce délai ne s'applique pas aux travailleurs qui, avant la prise du nouvel emploi, étaient occupés par un employeur versant ou ayant versé pendant trois mois au moins pour les travailleurs concernés des cotisations à la caisse d'indemnités pour le service militaire.

Pour autant qu'elle n'excède pas les taux fixés ci-dessus, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

Art. 17 **Versement du salaire en cas de décès du travailleur**
(selon le droit du contrat de travail). L'art. 338 CO s'applique au versement du salaire en cas de décès du travailleur.

Art. 18 **Indemnité pour salopettes**

Les travailleurs, dont les rapports de travail ont duré plus d'un an, recevront chaque année gratuitement de l'employeur deux paires de salopettes de travail.

Art. 19 **Sécurité au travail et protection de la santé**

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 moyens et mesures de sécurité et de protection de la santé.

Les parties contractantes nomment une «Commission pour la sécurité au travail et la protection de la santé» (CSTPS) chargée des questions spécifiques y relatives. Celle-ci recommande ou ordonne des mesures appropriées d'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

19.1 **Solution de branche MSST**

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 des maladies professionnelles (OPA), lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (art. 11a OPA).

La solution de branche «La sécurité et la protection de la santé sur le lieu du travail dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie» (solution de branche MSST), élaborée par la CSTPS et approuvée par la CFST le 15 octobre 1999, s'applique à toutes les entreprises conformément à l'article 1. La solution de branche MSST remplace la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail dans le sens de l'article 11b al. 1 OPA et du point 2.5 de la directive 6508.

La solution de branche MSST oblige les employeurs et leurs travailleurs de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est à la fois une tâche de direction et le souci permanent de chaque travailleur.

19.2 **Obligations de l'employeur**

L'employeur est obligé d'appliquer la solution de branche MSST dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité.

Moyennant le guide de la solution de branche MSST et les listes des dangers, les listes de contrôle et les mesures y figurant, chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à l'industrie de la peinture et de la plâtrerie.

Les travailleurs ou leurs représentants d'entreprises doivent être informés et consultés à temps sur les questions concernant l'application de la solution de branche MSST et avant tout lorsque des mesures spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.

19.3 **Obligations du travailleur**

Les travailleurs sont tenus de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de sécurité sur le lieu de travail et de protection de la santé, et d'y participer activement.

Les travailleurs mandatés par l'employeur doivent suivre des cours de formation pour «Personnes de contact pour la sécurité sur le lieu de travail et de protection de la santé» (PERCO) et remplir consciencieusement les obligations y relatives dans l'entreprise.

19.4 **Position des PERCO's**

Les PERCO's nommés par l'employeur et formés ont une fonction dirigeante et de contrôle dans l'entreprise. Ils ont le droit de donner des instructions impératives à tous les travailleurs en ce qui concerne l'application de la solution de branche MSST et lors des contrôles sur l'observation des directives sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail.

Les PERCO's sont les conseillers directs de l'employeur, à tous les niveaux de la sécurité sur le lieu du travail et de la protection de la santé. Ils ont le droit de lui faire des propositions sur l'application de mesures.

19.5. Exception

Les entreprises qui répondent aux critères du modèle subsidiaire au sens de la Directive CFST no. 6508 ne sont pas soumises aux articles 19.1 à 19.4.

Art. 20 Contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution

Les dispositions sur la contribution de solidarité professionnelle et aux frais d'exécution feront l'objet d'un accord conventionnel spécial.

Pour l'exécution de la présente Convention collective de travail de l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, au sens de l'art. 357a CO, et de la loi fédérale sur la décision d'extension, les employeurs devront verser une contribution annuelle de Fr. 100.-- et les travailleurs une cotisation mensuelle de Fr. 6.--. Le montant sera encaissé en même temps que la contribution au perfectionnement professionnel (Gimafonds). L'employeur est tenu de remettre aux travailleurs l'attestation de versement au Gimafonds pour la retenue faite pour la contribution de solidarité professionnelle et la contribution aux frais d'exécution.

Art. 21 Interdiction du travail à la tâche

Le travail à la tâche est interdit dans l'industrie de la plâtrerie-peinture. Est considéré comme travail à la tâche tout travail dont la rémunération ne dépend pas en principe du temps, mais du volume ou du résultat du travail.

Les petites primes ou les rémunérations octroyées sporadiquement ne sont pas considérées comme rémunérations à la tâche.

Art. 22 Interdiction du travail au noir

L'exécution de tout travail professionnel au sens de l'art. 24 de la présente Convention collective de travail pour des tiers (travail au noir) est interdite aux travailleurs. Les travailleurs qui contreviennent à cette interdiction peuvent être licenciés avec effet immédiat.

Toute complicité de travail au noir est également interdite. Est entre autre coupable de complicité celui qui omet de prendre les mesures nécessaires d'élucidation, inhérentes à un nouveau rapport de service (attestation de licenciement du dernier employeur).

D. Dispositions finales

Art. 23 Institutions sociales en cas de régime sans convention

En cas de régime sans convention, les institutions sociales suivantes faisant l'objet de la présente Convention collective de travail seront maintenues: Contribution de solidarité professionnelle et contribution aux frais d'exécution.

Art. 24 Professions et travaux professionnels de la plâtrerie-peinture

24.1. Peinture

Les professions suivantes font partie de l'industrie de la peinture: peintre, peintre pour clients, peintre de décoration, restaurateur, peintre rustique, tapissier (sans décoration), décapeur, doreur, imitateur sur pierre et bois, personne exécutant des travaux de lessivage, peintre au pistolet et plasticien, traceurs de routes.

Les travaux professionnels englobent entre autres: l'application de peinture, de matériaux de stratification et de structure ainsi que le revêtement de papiers peints, de tapis et de tissus de toutes sortes, travaux d'embellissement de constructions et de parties construites, aménagements et objets, tels que protection contre les intempéries et autres influences.

24.2 Plâtrerie

Les professions suivantes font partie de l'industrie de la plâtrerie: crépisseur, stucateur, apprêteur, constructions à sec (systèmes de construction légère), spécialiste de l'isolation de façades.

Font partie des travaux professionnels du plâtrier : construction de murs, de plafonds, de sols, de revêtements, d'isolations de tout genre, crépissage intérieurs, ouvrages en stuc et crépi. Assainissement de constructions, protection de parties construites et de pièces d'œuvre contre les influences physiques et chimiques et celles provenant de matériaux de construction dangereux.

Art. 25 Perfectionnement professionnel

Selon un accord commun entre employeur et travailleur, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel, soutenus par le Gimafonds, est à promouvoir. Chaque collaborateur doit pouvoir consacrer jusqu'à 5 jours par année civile à la fréquentation de cours.

Appendice : Caution

Art. 1 Principe

Pour garantir la contribution professionnelle et d'application au fonds paritaire (Gimafonds) ainsi qu'afin de satisfaire aux exigences contractuelles de la commission professionnelle paritaire (CPPC et CPPR), chaque entreprise active dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie au sens de l'article 24 de la présente CCT, doit, après l'entrée en vigueur de la déclaration de force obligatoire générale de cet appendice, respectivement avant le début du travail, verser à la commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) une caution de Fr. 10'000.00.

Cette caution peut être versée en espèce ou sous forme de garantie bancaire irrévocable (d'une banque située en Suisse) en vertu du droit

bancaire suisse. Le droit à l'accès par la CPPC doit être réglé avec la banque dont le but d'utilisation doit être mentionné explicitement. Le montant de la caution versé en espèce est placé par la CPPC sur un compte bloqué dont l'intérêt correspond au taux versé par la banque cantonale bernoise sur les dits comptes. L'intérêt reste sur le compte et sera versé à la fin de la caution, déduction faite des frais de gestion.

Art. 2 Utilisation

La caution sert à compenser, dans l'ordre, les exigences des commissions professionnelles paritaires (CPPR et CPPC).

1. À couvrir les punitions conventionnelles, frais de contrôle et de procédure.
2. À payer la contribution professionnelle et d'application au sens de l'article 20 de la CCT.

Art. 3 Accès

La commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) doit avoir accès dans les 10 jours à la prestation de garantie, quelque en soit la forme, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

Lorsque la décision de la commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) a constaté une infraction à la CCT et qu'elle a été notifiée à l'entreprise moyennant l'énoncé des moyens de droit (art. 6.3 CCT) et

1. que le droit au recours a été abandonné et que dans les délais fixés la punition conventionnelle ainsi que les coûts de contrôle et de procédure n'ont pas été versés sur le compte de la CPPR, ou
2. qu'après avoir épuisé les moyens de droit (recours) la décision de la CPPC n'est pas acceptée, respectivement que le délai de paiement fixé par la CPPC n'est pas respecté et que, partant, le montant de la punition conventionnelle, frais de contrôle et de procédure inclus n'ont pas été versés sur le compte de la commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) ou
3. qu'après sommation écrite la contribution professionnelle et d'application au sens de l'article 20 CCT n'a pas été versée dans le délai imparti.

Art. 4 Procédure

4.1 Accès à la caution

Lorsque les conditions au sens de l'article 3, ci-avant, sont remplies, la CPPC est sans autre autorisée à exiger de l'organe concerné (banque) la part due ou l'ensemble du montant de la caution (selon le montant de la punition conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure ou du montant de la contribution professionnelle et d'application due) ou de procéder à un décompte y relatif avec la caution versée en espèce.

4.2 Réapprovisionnement de la caution après ponction

Après ponction, l'entreprise à l'obligation de renflouer la caution au montant de Fr. 10'000.00 dans les 30 jours ou avant la reprise d'un nouveau travail en Suisse.

4.3 Libération de la caution

La caution est libérée

- a) lorsque l'entreprise installée en Suisse a définitivement cessé ses activités dans l'industrie suisse de la peinture et de la plâtrerie (juridiquement et de fait) ;
- b) lorsque les entreprises de travailleurs détachés (prestataires de services étrangers) et les travailleurs détachés ont quitté la Suisse depuis plus de trois mois après la fin des travaux ;

et à conditions (cumulées) que

- a) la contribution professionnelle et d'application (au sens de l'art. 20 CCT) ait été payée comme il se doit ;
- b) la commission professionnelle paritaire (CPPR et /ou CPPC) n'a pas constaté d'infractions aux dispositions de la CCT.

Zurich, Avril 2009

ASSOCIATION SUISSE DES ENTREPRENEURS PLÂTRIERS-PEINTRES (ASEPP)

A.P. Kaufmann

P. Baeriswyl

Unia

R. Ambrosetti

A. Rieger

A. Germann

Syna

K. Regotz

A. Zülle

W. Rindlisbacher

Procès-verbal conventionnel

Apprentis

L'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres contracte l'engagement à l'égard des associations de travailleurs d'éditer chaque année des directives à l'intention des maîtres d'apprentissage et des offices d'apprentissage au sujet des points suivants:

indemnités pour les apprentis, vacances et jours fériés, indemnité journalière en cas de maladie et salopettes.

Les apprentis ont droit:

- à 5 semaines de vacances payées jusqu'à l'âge de 20 ans révolus,
- à 9 jours fériés payés au maximum, 1^{er} août compris
- à 2 paires de salopettes payées (en nature),
- aux mêmes allocations en cas de travail effectué à l'extérieur,
- à l'indemnité en cas de service militaire et de protection civile,
- à l'indemnité en cas d'absences,
- aux mêmes suppléments pour heures supplémentaires.

Par ailleurs, l'apprenti n'est pas autorisé à exécuter des travaux professionnels pour des tiers (travail au noir) durant son temps libre.

Selon un accord commun entre employeur et apprenti, la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel pour apprentis soutenus par le Gimafonds est à promouvoir.

Il est recommandé aux entreprises formatrices d'occuper les apprentis, après l'apprentissage, pendant un temps approprié.

Généralités

Les parties contractantes :

Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP)

Grindelstrasse 2
8304 Wallisellen

Tél. 043 233 49 00
Fax 043 233 49 01

Unia

Strassburgstrasse 11
8004 Zurich

Tél. 044 295 15 15
Fax 044 295 17 99

Syna

Secrétariat central
Josefstrasse 59
8031 Zurich

Tél. 044 279 71 71
Fax 044 279 71 72

Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) de la peinture et de la plâtrerie

Case postale 3276
8021 Zurich

Tél. 044 295 30 65
Fax 044 295 30 69

Registre professionnel de la peinture et de la plâtrerie

Case postale 3276
8021 Zurich

Tél. 044 295 30 68
Fax 044 295 30 69

Gimafonds

Depuis l'entrée en vigueur de la contribution professionnelle obligatoire, le 1^{er} janvier 1978, le programme des cours de perfectionnement professionnel a pu être notablement élargi. Par la même occasion, les bases matérielles pour la fréquentation des cours ont été sensiblement améliorées en vue de faciliter la participation à ces derniers aux travailleurs de la plâtrerie-peinture.

Le Gimafonds fournit des prestations généreuses en cas de participation à un cours, telles que versement de l'indemnité pour perte de gain, remboursement des frais d'hébergement et de voyage ainsi qu'une partie des frais de cours, conformément au règlement y relatif.

Les parties contractantes - l'ASEPP, Unia et Syna - recommandent à tous les travailleurs qualifiés et auxiliaires la fréquentation de ces cours de perfectionnement professionnel, afin qu'ils soient personnellement en mesure de rester à la hauteur des innovations continues dans notre branche.

Les programmes des cours, les formules d'inscription ainsi que les règlements sur le versement de l'indemnité salariale et le remboursement des frais de cours sont disponibles dans notre bureau.

Adresse: **Gimafonds**
Contribution professionnelle
des plâtriers-peintres
Case postale 3276
8021 Zurich

Tél. 044 295 30 60
Fax 044 295 30 63

Signature de la Convention collective de travail des partenaires individuels

L'entreprise soussignée reconnaît

la Convention collective de travail 2009 à 2012 pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie,

valable dès le 1^{er} avril 2009

comme étant pour elle de force obligatoire.

Si la présente Convention collective de travail est résiliée par les organes des associations signataires ou prorogée tacitement, il en va de même pour le présent accord de partenariat à titre individuel. Toute modification éventuelle de la Convention collective de travail n'est valable pour l'entreprise soussignée que dès l'instant où elle en a été informée par écrit.

En ce qui concerne tous les différends résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention collective de travail et ceux ne pouvant être aplanis lors de pourparlers directs entre les parties contractantes, la décision incombe à la **Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC), Case postale 3276, 8021 Zurich.**

.....le

L'entreprise

.....

.....

Veillez envoyer ce document dûment signé à l'adresse suivante :

Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

Case postale 3276

8021 Zurich