

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL METAL - VAUD



01.07.2011 - 30.06.2015

## Sommaire

### CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS GENERALES

<i>Art. 1</i>	<i>But</i> .....	- 5 -
<i>Art. 2</i>	<i>Objet de la convention</i> .....	- 5 -
<i>Art. 3</i>	<i>Champ d'application</i> .....	- 5 -
<i>Art. 4</i>	<i>Paix du travail</i> .....	- 6 -
<i>Art. 5</i>	<i>Relations avec les tiers</i> .....	- 6 -
<i>Art. 6</i>	<i>Adhésion et soumission</i> .....	- 6 -
<i>Art. 7</i>	<i>Accords spéciaux</i> .....	- 6 -
<i>Art. 8</i>	<i>Extension du champ d'application</i> .....	- 6 -

### CHAPITRE II DISPOSITION D'EXECUTION

<i>Art. 9</i>	<i>Exécution</i> .....	- 7 -
<i>Art. 10</i>	<i>Commission professionnelle paritaire (CPP)</i> .....	- 7 -
<i>Art. 11</i>	<i>Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR)</i> .....	- 8 -
<i>Art. 12</i>	<i>Secrétariat</i> .....	- 8 -
<i>Art. 13</i>	<i>Règlement des différends</i> .....	- 8 -
<i>Art. 14</i>	<i>Amendes conventionnelles</i> .....	- 8 -
<i>Art. 15</i>	<i>Commission paritaire de formation professionnelle (CPFP)</i> .....	- 9 -
<i>Art. 16</i>	<i>Tribunal arbitral</i> .....	- 9 -

### CHAPITRE III OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

<i>Art. 17</i>	<i>Obligations de l'employeur</i> .....	- 9 -
<i>Art. 18</i>	<i>Obligations du travailleur</i> .....	- 10 -
<i>Art. 19</i>	<i>Protection des délégués des travailleurs</i> .....	- 10 -
<i>Art. 20</i>	<i>Hygiène et prévention des accidents</i> .....	- 11 -
<i>Art. 21</i>	<i>Travail aux pièces</i> .....	- 11 -
<i>Art. 22</i>	<i>Travail frauduleux</i> .....	- 11 -
<i>Art. 23</i>	<i>Devoir de l'adjudicataire</i> .....	- 12 -
<i>Art. 24</i>	<i>Représentation du personnel à l'échelon de l'entreprise</i> .....	- 12 -

### CHAPITRE IV CONDITIONS D'EMPLOI

<i>Art. 25</i>	<i>Engagement et contrat de travail</i> .....	- 12 -
<i>Art. 26</i>	<i>Temps d'essai</i> .....	- 13 -
<i>Art. 27</i>	<i>Termes et délais de congé</i> .....	- 13 -
<i>Art. 28</i>	<i>Protection contre les licenciements</i> .....	- 14 -
<i>Art. 29</i>	<i>Durée du travail et horaire conventionnels</i> .....	- 14 -
<i>Art. 30</i>	<i>Pauses et dispositions générales</i> .....	- 14 -

Art. 31	Travail en fluctuation.....	- 15 -
Art. 32	Travail en équipe en atelier .....	- 16 -
Art. 33	Dérogation à l'horaire conventionnel .....	- 16 -
Art. 34	Heures supplémentaires.....	- 16 -
Art. 35	Travail du soir et travail de nuit.....	- 16 -
Art. 36	Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés .....	- 16 -
Art. 37	Heures déplacées.....	- 17 -
Art. 38	Heures compensatoires.....	- 17 -
Art. 39	Salaires.....	- 17 -
Art. 40	Paies.....	- 18 -
Art. 41	Déplacements.....	- 19 -
Art. 42	Véhicules à moteur .....	- 19 -
Art. 43	Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage .....	- 20 -
<b>CHAPITRE V TREIZIEME SALAIRE ET PRESTATIONS SOCIALES</b>		
Art. 44	13 <sup>ème</sup> salaire.....	- 20 -
Art. 45	<i>Assurance accidents.....</i>	- 21 -
Art. 46	<i>Assurance perte de gain en cas de maladie et de maternité.....</i>	- 21 -
Art. 47	<i>Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques .....</i>	- 22 -
Art. 48	<i>Assurance vieillesse et survivants (AVS fédérale) .....</i>	- 22 -
Art. 49	Prévoyance professionnelle.....	- 23 -
Art. 50	<i>Retraite transitoire .....</i>	- 23 -
Art. 51	Vacances .....	- 24 -
Art. 52	Congé formation .....	- 24 -
Art. 53	Jours fériés .....	- 25 -
Art. 54	Absences justifiées .....	- 25 -
Art. 55	<i>Allocations familiales .....</i>	- 25 -
Art. 56	Service militaire, service civil ou protection civile .....	- 26 -
Art. 57	<i>Assurance chômage et réduction de l'horaire de travail.....</i>	- 26 -
<b>CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES</b>		
Art. 58	<i>Contribution de solidarité professionnelle.....</i>	- 26 -
Art. 59	<i>Révision de la convention.....</i>	- 27 -
Art. 60	<i>Validité.....</i>	- 27 -

Annexe 1		
	<i>DECLARATION DE SOUMISSION</i>	- 28 -
Annexe 2		
	<i>STATUTS DES APPRENTIS</i>	- 29 -
Annexe 3		
	<i>STATUTS DES TRAVAILLEURS RETRIBUES AU MOIS</i>	- 30 -
Art. 1	<i>Champ d'application.....</i>	- 30 -
Art. 2	<i>Détermination du salaire mensuel.....</i>	- 30 -
Art.3.	<i>Heures supplémentaires.....</i>	- 30 -
Art. 4	<i>Maladie et accident.....</i>	- 30 -
Art. 5	<i>Absence de courte durée.....</i>	- 31 -
Art. 6	<i>Vacances.....</i>	- 31 -
Art. 7	<i>Service militaire.....</i>	- 31 -
Art. 8	<i>Indemnités remplaçant le salaire.....</i>	- 31 -
Art. 9	<i>Chômage.....</i>	- 31 -
Art. 10	<i>Délai de congé.....</i>	- 32 -
Art. 11	<i>Relation avec la convention collective de travail.....</i>	- 32 -

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL – METAL-VAUD

La Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE),  
au nom du Groupe Métal-Vaud  
d'une part, et  
le Syndicat UNIA  
d'autre part,  
conviennent de ce qui suit :

### **CHAPITRE PREMIER**

#### **Dispositions générales**

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

*La présente convention collective de travail a pour but de développer la collaboration entre les parties en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession et de régler les conditions de travail. En conséquence, les parties s'engagent à maintenir la paix du travail.*

##### **Art. 2 Objet de la convention**

*La présente convention règle, pour l'ensemble du Canton de Vaud, les droits et obligations réciproques des parties contractantes ainsi que les rapports entre employeurs/employeuses et travailleurs/travailleuses, conformément aux art. 356 et suivants du Code des obligations.*

##### **Art. 3 Champ d'application**

1. *La présente convention s'applique, dans le canton de Vaud, aux rapports de travail entre :*

*d'une part, les employeurs qui vouent leur activité principale aux travaux de :*

- a) construction métallique dans le domaine du bâtiment et du génie civil ;*
  - b) serrurerie ;*
  - c) construction en acier ;*
  - d) isolation technique et calorifugeage ;*
  - e) agencement métallique et plafonds suspendus métalliques ;*
  - f) fabrication de tubes et de tuyauterie ;*
  - g) pose d'éléments de construction métallique (tels que charpentes, portes, fenêtres, escaliers, barrières, agencement et plafonds métalliques, façades métalliques, tubes et tuyauterie, etc. pouvant avoir été construits dans le cadre des activités listées aux points a) à f)) ;*
  - h) soudure effectuée dans le cadre des travaux susmentionnés ;*
- et, d'autre part, les travailleurs d'exploitation de ces entreprises.*

2. *Les employés travaillant dans les parties technique et commerciale de l'entreprise en sont exclus. Toutefois, les entreprises qui le désirent peuvent soumettre volontairement ces catégories d'employés à la présente CCT.*

3. *Les apprentis sont soumis à la convention, à l'exception de certains articles – selon l'annexe 2.*

4. Les termes « travailleur » et « employeur » notamment s'entendent tant pour les hommes que pour les femmes.
5. Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles. 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

#### **Art. 4 Paix du travail**

1. Les parties et leurs membres s'engagent, pendant la durée de la présente convention et conformément à l'art. 357a, al. 2, CO, à veiller au maintien de la paix du travail. Ils s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler cette paix et à renoncer à utiliser tous moyens coercitifs tels que grève, arrêt de travail, occupation de chantier ou d'atelier, lock-out, dans quelque but que ce soit.
2. Les parties et leurs membres sont déliés de cette obligation à l'égard des entreprises ou des travailleurs qui violeraient manifestement les dispositions de la présente convention ou une sentence arbitrale rendue en application de la présente convention, à la condition que cette violation soit constatée par la Commission professionnelle paritaire et que tous les moyens de résoudre le litige autres que l'atteinte à la paix du travail aient été épuisés.

#### **Art. 5 Relations avec les tiers**

Les parties s'interdisent réciproquement, sauf entente préalable, de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs, ou individuellement avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tout autre accord.

#### **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 les art. 357, 357a et 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 est instituée sous la forme d'une association au sens des articles 60 ss CC.

#### Art. 10 Commission professionnelle paritaire (CPP)

##### 1. Composition

- a) *Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire 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 :

- 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 et/ou à tout autre organisme ;
- c) vérifie l'application de la convention collective de travail. A cet effet, la CPP 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) perçoit des frais de contrôle auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles.

##### 3. Tâches

La Commission professionnelle paritaire (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. 39 *chiffres 3, 4 et 5* ;

- 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 est instituée.

##### 2. Compétences

- a) *Elle prépare et convoque les séances de la CPP ;*
- b) *Elle effectue les tâches déléguées par la CPP ;*
- c) *Elle rend compte de son activité à la CPP.*

#### **Art. 12 Secrétariat**

- 1. *Les secrétariats de la CPP et CPPR sont assurés par la Fédération vaudoise des entrepreneurs.*
- 2. *Le secrétariat tient les procès-verbaux des séances de la CPP 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 CPP. Celle-ci tente la conciliation. *En cas d'échec, la CPP 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 CPP. 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 Fr. 10'000.-- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
- 2. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à Fr. 40'000.-- au plus. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
- 3. La CPP prononce l'amende.
- 4. Le ou les contrevenants ont le droit d'être entendus.
- 5. *En cas de désaccord sur la sanction prononcée, la décision de la CPP peut être portée, dans les 30 jours, devant le Tribunal arbitral.*



### **Art. 15 Commission paritaire de formation professionnelle (CPFP)**

*Les parties à la convention instituent une Commission paritaire 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 en compagnie de son greffier ;*
  - b) *L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties à la CCT.*
2. *Compétences :*
  - a) *Tranche en cas de recours contre une décision de la CPP ;*
  - 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 du Canton de Vaud.*
  - b) *Le for juridique est à Tolothenaz.*

## **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.*
5. *L'employeur veille à ce que les délégués syndicaux ne subissent aucune pression, préjudice ou sanction du fait de leur activité dans des organes paritaires.*
6. *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 instructions de son employeur. Il respecte en outre les instructions de son chef, lorsqu'il travaille en équipe.
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 tient en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés (selon inventaire reconnu) et qu'il doit pouvoir garder sous clé. Il soigne et tient en bon état les véhicules dont il a la conduite. Il avertira sans délai son employeur en cas de dommages.
5. *Le travailleur est tenu de rembourser la valeur de l'outillage et du matériel perdus ou détruits par faute ou négligence grave, cela à la valeur vénale.*
6. 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.
7. 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.
8. Pendant son travail, il lui est interdit de consommer des boissons alcoolisées ou toute autre substance pouvant altérer ses facultés et, à la demande de l'employeur ou en cas de risque d'incendie ou d'explosion, il lui est interdit de fumer. Sauf en cas de force majeure, l'usage du téléphone portable pour des raisons privées est interdit.
9. Le travailleur est tenu d'avertir sans retard l'employeur ou ses représentants s'il est empêché de travailler.
10. 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.
11. *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**

3. 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.
4. 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.

## **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) 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 ou à une autre entreprise des secteurs couverts par la présente convention, 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**

L'adjudicataire doit informer ses sous-traitants qui entrent dans le champ d'application de la présente convention des termes et des exigences de celle-ci. Lorsque ce devoir d'information est négligé, l'adjudicataire s'expose à une amende.

#### **Art. 24 Représentation du personnel à l'échelon de l'entreprise**

*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.*

## **CHAPITRE IV**

### **Conditions d'emploi**

#### **Art. 25 Engagement et contrat de travail**

1. L'engagement s'effectue par contrat oral ou écrit.
2. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur confirme par un contrat écrit au travailleur, au plus tard un mois après le début du rapport de travail et portant au minimum sur les points 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 tient à disposition du travailleur un exemplaire de la présente convention collective notamment lors de son engagement. Le travailleur peut exiger d'en recevoir une copie.
5. 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. 27 al. 6.

## **Art. 26 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. 27 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 n'est valable que si elle est conclue par écrit.
5. Le délai de congé des travailleurs de plus de 50 ans 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. 28 Protection contre les licenciements**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
  - a) *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 ;*
  - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur et donnant droit à une indemnité journalière :
    - i. durant 30 jours au cours de la première année de service,
    - ii. durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service,
    - iii. durant 270 jours à partir de la sixième année de service,
    - iv. durant 360 jours à partir de la dixième année de service.
  - c) *Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;*
  - d) *Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.*
2. 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. 29 Durée du travail et horaire conventionnels**

1. La durée conventionnelle de travail correspond à une moyenne hebdomadaire de 41,5 heures, pauses comprises selon l'art 30 al. 1, soit 40 heures de travail effectif.
2. 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.
3. Dans le cadre du décompte horaire, l'entreprise peut opter entre :
  - a) la durée conventionnelle de travail (horaire hebdomadaire) ;
  - b) le travail en fluctuation (horaire annualisé - 2'158 heures - et salaire mensuel constant) selon l'art. 31.

## **Art. 30 Pauses et dispositions générales**

1. 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.
2. L'horaire conventionnel, ainsi que toutes modifications fixées d'entente avec le personnel, sont affichés dans les ateliers.
3. Le travail prend fin à 16 heures la veille des jours fériés.
4. Les arrivées tardives, les interruptions et les abandons prématurés et injustifiés du travail sont compensés par une déduction de salaire.

### **Art. 31 Travail en fluctuation**

1. 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.
2. 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. 29 al. 3 lit b de la présente convention (179.8 heures / mois).
3. La durée du travail en fluctuation ne peut se situer que dans les limites de l'horaire conventionnel défini à l'art. 29 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.
4. La durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 34 heures au minimum sur 4 jours et 48 heures au maximum sur 5 jours. 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.
5. Dans les limites d'heures effectuées (2058 heures au minimum et 2258 heures au maximum par année), et pour autant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, aucune variation du salaire mensuel constant ne sera admise.
6. 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.
7. 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 100 heures en moins par rapport à la durée conventionnelle de travail définie à l'art. 29 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.
8. 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. 29 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. 34 de la présente convention.
9. 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.
10. 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. 32 Travail en équipe en atelier**

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 x 8 heures), de jour et du soir, soit de 06.00 h à 22.00 h est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.
2. Un temps de pause de ½ heure est payé et compte comme temps de travail.
3. 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.
4. Le travail en équipe de nuit et du week-end n'est, sauf exception prévue aux art. 35 et 36 de la présente convention, pas autorisé.
5. Le travail en équipe sur les chantiers n'est, sauf autorisation exceptionnelle de la CPP, pas autorisé.

### **Art. 33 Dérogation à l'horaire conventionnel**

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à l'horaire conventionnel défini à l'art. 29 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.<sup>1</sup>
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire la transmet, avec préavis, à l'autorité compétente.
3. Le secrétariat de la CPP communique par écrit la décision prise aux intéressés.

### **Art. 34 Heures supplémentaires**

1. Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de la durée conventionnelle du travail telle que définie à l'art. 29 al. 1 de la présente convention.
2. Les heures supplémentaires accomplies durant l'horaire conventionnel tel que défini à l'art. 29 al. 2 de la présente convention donnent droit à un supplément de salaire de 25 %.
3. En cas de durée du travail en fluctuation, les heures supplémentaires sont celles dépassant le maximum fixé à l'art. 31 al. 5. Elles sont payées avec un supplément de salaire de 25%.

### **Art. 35 Travail du soir et travail de nuit**

Les heures accomplies lors du travail du soir et de nuit, soit en dehors de l'horaire conventionnel tel que défini à l'art. 29 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. 37 de la présente convention, qui sont majorées à hauteur de 50% seulement.

### **Art. 36 Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés**

1. Sauf dérogation obtenue en suivant la procédure visée à l'art. 33 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 6 heures et 17 heures; en dehors de ces limites, le travail du samedi donne droit à une majoration salariale de 100%.

---

<sup>1</sup> (p.a. Fédération vaudoise des entrepreneurs, Rte Ignace Paderewski 2, case postale, 1131 Tolochenaz, No de tél. 021/802.88.88 ; fax : 021 802.88.80 ; e-mail : secret.patron@fve.ch).



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. 33 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. 37 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. 29 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. 33 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. 38 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. 29 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. 39 Salaires**

1. *Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011*, les salaires réels mensuels ou horaires effectifs sont augmentés de :  
CHF 50.-- par mois ou CHF 0.30 par heure pour les travailleurs des catégories/classes listées à l'alinéa 2 ci-après.
2. 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. 13ème
a) Travailleur particulièrement qualifié avec CFC, capable d'exécuter tout travail et apte à fonctionner comme chef d'équipe	27.75	4'986	64'865
b) Travailleur spécialement qualifié (autonome et responsable) avec CFC	26.70	4'797	62'410
c) Travailleur avec CFC après 2 années de pratique	25.70	4'617	60'070
d) Travailleur avec CFC après 1 année de pratique	24.50	4'401	57'265
e) Travailleur avec CFC dès fin de l'apprentissage	23.65	4'248	55'280
f) Aide spécialisé possédant 3 ans de pratique au moins ou attestation de formation	23.10	4'150	53'995
g) Travailleur auxiliaire en formation – 2 <sup>ème</sup> année	21.40	3'844	50'020
h) Travailleur auxiliaire en formation - 1 <sup>ère</sup> année	20.30	3'646	47'450

3. *Le travail des femmes est rémunéré à égalité avec celui des hommes.*
4. *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.*
5. *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.*
6. Lorsque la qualification ou 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.
7. Ces salaires s'appliquent également aux travailleurs titulaires d'une formation officielle correspondante reconnue dans un pays de l'UE.

#### **Art. 40 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 soit sur un compte postal ou bancaire.
2. Un décompte 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 touche la paie *au plus tard 10 jours après la fin des rapports de travail.*

## **Art. 41 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 transport de l'atelier jusqu'au chantier et inversement est indemnisé au salaire horaire normal du travailleur en déplacement. Il compte dans la durée journalière du travail ;
  - 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) Pour les travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail habituel et qui changent régulièrement de lieu de travail, le temps de déplacement pour se rendre sur les chantiers et en revenir est indemnisé mais ne compte pas dans la durée journalière de travail, dans la mesure où il ne dépasse pas 3 heures par jour. Il ne doit en outre pas dépasser 12 heures par semaine en moyenne ;
  - f) 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 Fr. 19.00.
  - g) Lorsque le travailleur ne peut regagner son domicile chaque soir, l'employeur lui assure le paiement d'un logement et d'une pension convenables.

## **Art. 42 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.
3. *La référence pour les indemnités kilométriques est le « Guide d'établissement du certificat de salaire et de l'attestation de rentes » fixant le tarif admissible fiscalement pour l'utilisation professionnelle d'un véhicule privé.*
4. 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.

5. *Le travailleur se soumettra aux dispositions légales quant au nombre de personnes, au matériel et aux outils pouvant être transportés.*
6. *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.*
7. L'employeur qui met un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

#### **Art. 43 Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage**

1. 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 devront être discutés au préalable avec la CPP.
2. *Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices de travail concernant l'assurance chômage.*
3. Lorsque l'employeur envisage de diminuer l'effectif de son personnel, il doit préalablement en aviser le secrétariat de la CPP.
4. *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.*
5. La mise au chômage n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu de la convention collective.
6. *En cas de nécessité, les parties organisent un service paritaire de placement dont l'objectif consiste à préserver l'emploi et le remplacement de travailleurs.*

### **1. CHAPITRE V**

#### **Treizième salaire et prestations sociales**

##### **Art. 44 13<sup>ème</sup> salaire**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Le travailleur n'a pas droit au 13<sup>ème</sup> salaire :
  - a) S'il n'a pas repris son emploi à la date convenue sans justificatif valable ;
  - b) S'il n'a pas respecté la décision prise d'un commun accord avec l'employeur concernant les vacances ;
  - c) S'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail ;
  - d) *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. 27 al. 7.*
6. Le 13<sup>ème</sup> salaire ne donne ni droit à des vacances, ni à des allocations familiales.

#### **Art. 45 Assurance accidents**

1. *Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.*
2. *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.*
3. *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.*
4. *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. 46 Assurance perte de gain en cas de maladie et de maternité**

1. 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. Trois 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 trois 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)

2. 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 de base
3. 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.

4. *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.*

5. Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie:
  - a) tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal);
  - b) sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).
6. 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>e</sup> jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.
7. 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.
8. *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.*
9. 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.*
10. Perte de gain en cas de maternité
  - a) L'indemnité journalière en cas de maternité correspond à 80 % du salaire brut AVS et est versée durant 112 jours (16 semaines) ;
  - b) 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 ;
  - c) *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. 47 Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques**

1. Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales en vigueur (LAMal).
2. La prime mensuelle est à la charge du travailleur.

#### **Art. 48 Assurance vieillesse et survivants (AVS fédérale)**

Le travailleur est assuré en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Art. 49 Prévoyance professionnelle**

1. *Les parties instituent une assurance 2ème pilier dont les prestations et le règlement sont conformes aux exigences décrites aux alinéas 3 et 4.*
2. *Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès.*
3. L'assurance 2ème pilier doit correspondre au minimum aux critères suivants :
  - a) 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 % du salaire AVS brut, soit 5,5 % à la charge de l'employeur et 5,5 % à la charge de l'assuré ;
  - b) L'âge terme normal correspond à celui de l'AVS, pour les hommes et pour les femmes ;
  - c) 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.
4. Les prestations minimales sont les suivantes :
  - a) Les prestations de vieillesse résultent de la conversion de l'avoir 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 ;
  - b) Les prestations en cas d'invalidité sont calculées sur la base de l'avoir 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 ;
  - c) 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 ;
  - d) 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 ;
  - e) Un capital en cas de décès équivalent à l'avoir 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. 50 Retraite transitoire**

1. *Les parties instituent un système de rente transitoire dont les prestations et le règlement sont conformes aux exigences décrites aux alinéas 2 et 3 ci-dessous.*
2. *Le taux de cotisation pour les prestations relatives à la rente transitoire s'élève à 1,8 % du salaire AVS brut, soit 0,9 % à la charge de l'employeur et 0,9 % à la charge du travailleur.*
3. *La rente transitoire s'exerce par le biais du versement d'une rente fondé sur un départ anticipé deux ans avant l'âge terme normal prévu par la loi sur l'assurance vieillesse et invalidité.*
4. *Dans la mesure du possible, les parties recherchent des solutions afin d'améliorer et/ou d'étendre ce système de rente.*

## Art. 51 Vacances

1. Le travailleur a droit chaque année aux jours de vacances suivants :

Années	2011	2012	2013	Dès 2014
Dès 20 ans révolus	22	23	24	25
Dès 40 ans révolus	23	24	24	25
Jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans Les travailleurs depuis 25 ans dans la profession (apprentissage compris) Les travailleurs dès 48 ans révolus	25	25	25	25
Les travailleurs dès 56 ans révolus	30	30	30	30

*Les taux applicables se calculent sur la base de :*

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

2. L'employeur indique au travailleur payé à l'heure son droit aux vacances, lors de chaque paie.
3. Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas d'absence d'une durée inférieure à trois mois, 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 quatrième mois complet d'absence, à raison d'un douzième par mois complet d'absence.
4. *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, après consultation du personnel.
5. *Dans la règle, les vacances doivent être prises dans l'année à laquelle elles se rapportent.*
6. *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.*
7. *Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles il a droit et de les remplacer par un travail rémunéré.*
8. La compensation du chômage partiel par les vacances est interdite.

## Art. 52 Congé formation

- 1) 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).*
- 2) L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes :
  - a) Les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;



- b) Le même travailleur ne peut obtenir au maximum que cinq jours de congé formation par année civile ;
- c) La participation est limitée en principe à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise ;
- d) *Les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début des cours ;*
- e) *L'indemnisation de ces congés de formation est réglée par les règlements des caisses professionnelles paritaires cantonales.*

#### **Art. 53 Jours fériés**

1. 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.
2. L'indemnité n'est pas due si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.
3. L'indemnité est égale à la totalité du salaire perdu (salaire de base sans supplément) lors de chaque jour férié.
4. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1<sup>er</sup> mai. Cette journée n'est pas indemnisée, mais peut être compensée.

#### **Art. 54 Absences justifiées**

1. 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 :
  - a) Deux jours en cas de mariage ;
  - b) Un jour en cas de naissance d'un enfant ;
  - c) Trois jours en cas de décès dans la famille : conjoint ou enfant ;
  - d) Deux jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ;
  - e) Un demi-jour en cas de décès d'un des grands-parents ;
  - f) Un jour pour la journée d'information militaire;
  - g) Le temps nécessaire à l'inspection militaire mais au maximum un jour ;
  - h) 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.*
2. L'indemnisation est égale à celle des jours fériés.
3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il a lieu avec la paie de la période courante.
4. *L'accomplissement d'une fonction publique par un collaborateur se traite d'entente avec l'employeur.*

#### **Art. 55 Allocations familiales**

1. *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 de la caisse d'allocations familiales qui en découle.*
2. *Il est versé au travailleur une indemnité de Fr. 1'200.-- en cas de mariage, sur présentation du livret de famille.*
3. *La contribution est à la charge de l'employeur.*

**Art. 56 Service militaire, service civil ou protection civile**

1. *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.*
2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service soldés dans la mesure suivante :
  - a) Jours de recrutement, école de recrue:
    - i) Pour les recrues célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 50 % de la perte de salaire net ;
    - ii) Pour les travailleurs mariés et les célibataires avec obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 80 % de la perte de salaire net.
  - b) Autres services :
    - i) Pour une période allant jusqu'à trente jours, l'indemnisation se monte à 100 % de la perte de salaire net ;
    - ii) Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31ème jour, pour les célibataires sans obligation légale d'entretien, l'indemnisation se monte à 70 % ;
    - iii) Pour une période dépassant trente jours c'est-à-dire dès le 31e 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. 57 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.*

**Art. 58 Contribution de solidarité professionnelle**

1. *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 et aux règlements qui en découlent.*
2. *Le taux de la contribution de solidarité professionnelle est égal à 1 % du salaire AVS brut du travailleur. La contribution est à la charge du travailleur.*
3. *La contribution de solidarité professionnelle est perçue par retenue sur le salaire, opérée mensuellement par l'employeur.*
4. *Le règlement de la contribution de solidarité professionnelle fixe la contribution des employeurs.*

### **13. CHAPITRE VI**

#### **Dispositions finales**

##### **Art. 59 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. 60 Validité**

1. *La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et vient à échéance le 30 juin 2015.*
2. *Les parties s'engagent à discuter du renouvellement éventuel de la présente convention au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2013.*
3. *La présente convention annule et remplace la convention collective de travail de la construction métallique et de l'isolation et du calorifugeage du Canton de Vaud du 2 septembre 2003.*
4. *Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant son échéance.*
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.*

*Tolochenaz et Berne, le 31 mars 2011.*

Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

P.-A. Galé  
Président

J.-P. Rosselet  
Vice Président

Pour le comité directeur UNIA

UNIA Région Vaud

Renzo Ambrosetti      Fabienne Kühn  
Co-président          Secrétaire centrale

Aldo Ferrari              Jean Kunz  
Secrétaire régional      Responsable Artisanat

**DECLARATION DE SOUMISSION**

**Annexe 1**

Le travailleur soussigné :

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Né le : \_\_\_\_\_

Originaire : \_\_\_\_\_

Domicilié à : \_\_\_\_\_

Rue et No : \_\_\_\_\_

déclare :

se soumettre à la convention collective de travail du 31 mars 2011 conclue entre

LA FEDERATION VAUDOISE DES ENTREPRENEURS, AU NOM DE METAL-VAUD

et

UNIA

Conformément à l'article 6, il déclare être lié par elle et reconnaît d'ores et déjà les modifications et compléments à cette convention qui seront communiqués par les associations contractantes. Il déclare également reconnaître les instructions et décisions de la Commission professionnelle paritaire.

Il atteste avoir reçu un exemplaire de ladite convention.

Il s'engage à se soumettre au règlement et à payer la contribution de solidarité professionnelle prévue à l'article 58 de la convention. Il autorise son employeur, pour la durée du contrat de travail, à retenir cette cotisation sur son salaire.

....., le .....

Signature : .....

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 (CPP)
- Art. 11 Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPR)
- Art. 12 Secrétariat
- Art. 13 Règlement des différends
- Art. 14 Amendes conventionnelles
- Art. 15 Commission paritaire de formation professionnelle (CPFP)
- Art. 16 Tribunal arbitral

**CHAPITRE III**

- Art. 23 Devoir de l'adjudicataire
- Art. 24 Représentation du personnel à l'échelon de l'entreprise

**CHAPITRE IV**

- Art. 25 Engagement et contrat de travail
- Art. 26 Temps d'essai
- Art. 27 Termes et délais de congé
- Art. 28 Protection contre les licenciements
- Art. 39 Salaires
- Art. 40 Paies
- Art. 43 Sécurité de l'emploi et mesures de lutte contre le chômage

**CHAPITRE V**

- Art. 44 13ème salaire
- Art. 51 Vacances
- Art. 52 Congé formation

**Article premier — Champ d'application**

1. Chaque entreprise désigne librement les personnes soumises au présent statut fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois.
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. 39 al. 2 et 3 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 41 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. 34, 35 et 36 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 1er juin et le 30 novembre sont payées avec le salaire de décembre.

**Art. 4 — Maladie et accident**

1. 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.
2. 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**

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

#### **Art. 8 — Indemnités remplaçant le salaire**

- 1. 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.*
- 2. 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**

- 1. 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.*
- 2. En pareil cas, comme les autres travailleurs de l'entreprise, le travailleur au mois fait valoir ses droits aux prestations de l'assurance chômage.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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.*
- 6. 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**

1. *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.*
2. *Le congé doit être donné par écrit.*
3. *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 31 mars 2011.*

Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

P.-A. Galé  
Président

J.-P. Rosselet  
Vice Président

Pour le comité directeur UNIA

UNIA Région Vaud

Renzo Ambrosetti      Fabienne Kühn  
Co-président          Secrétaire centrale

Aldo Ferrari          Jean Kunz  
Secrétaire régional    Responsable Artisanat