

du 26 octobre 2005

**étendant le champ d'application de la convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs géomètres vaudois**

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée le 17 février 2005 par :

- le Groupe patronal de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres (GP AVIG),
- l'Association suisse des professionnels de la mensuration, section SO (Vaud – Neuchâtel – Jura – Genève) (ASPM) et
- le Groupement des ingénieurs en géomatique, section professionnelle romande, Swiss Engineering UTS (GIG-UTS),

publiée dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 69 du 30 août 2005 et signalée dans la "Feuille officielle suisse du commerce" N° 171 du 5 septembre 2005

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'arrêté cantonal d'application du 30 avril 1957

attendu qu'aucune opposition n'a été formulée contre cette demande

vu le préavis du Département de l'économie

*arrête*

**Article premier.** – Le champ d'application de la convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs géomètres vaudois, reproduite en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en caractère italique.

**Art. 2.** – Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre :

- d'une part, au titre d'employeurs, les ingénieurs géomètres pratiquant à titre indépendant quelle que soit la forme juridique de leur bureau

– et d'autre part, au titre d'employés :

- les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural,
- les titulaires d'un certificat de technicien géomètre 1 conforme au régime antérieur à 1989 ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural,
- les techniciens ayant passé leurs examens conformément à la nouvelle réglementation entrée en vigueur en 1989; les titulaires d'un certificat fédéral de technicien géomètre 2 conforme au régime antérieur à 1989 ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural,
- les ingénieurs ETS en mensuration et génie rural ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural.

**Art. 3.** – Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 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.** – Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

**Art. 5.** – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes qui en répondent solidairement.

**Art. 6.** – Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> du mois qui suit sa publication dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" et prend effet jusqu'au 31 décembre 2007.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne le 26 octobre 2005.

La présidente :

*A.-C. Lyon*

(L.S.)

Le chancelier :

*V. Grandjean*

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 1<sup>er</sup> décembre 2005.

Publié dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 98 du 9 décembre 2005.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES BUREAUX D'INGÉNIEURS GÉOMÈTRES VAUDOIS**

*en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005*

conclue entre

Le Groupe patronal de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres (GP AVIG)

d'une part, et

l'Association suisse des professionnels de la mensuration, section SO (Vaud – Neuchâtel – Jura – Genève) (ASPM) et

le Groupement des Ingénieurs en Géomatique, section professionnelle romande, Swiss Engineering UTS (GIG-UTS)

d'autre part,

*désireuses de développer les relations professionnelles, de maintenir la paix et la concorde dans la profession, ainsi que de sauvegarder la prospérité commune, conviennent de régler comme il suit les conditions de travail dans les bureaux privés des ingénieurs géomètres vaudois :*

**Article premier – Champ d'application**

*Sont soumis à la présente convention collective qui s'étend sur tout le territoire du Canton de Vaud :*

*1.1 Au titre d'employeurs :*

*Les ingénieurs géomètres pratiquant à titre indépendant dans le Canton de Vaud, quelle que soit la forme juridique de leur bureau.*

*1.2. Au titre d'employés :*

- I. Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural;*
- II. Les titulaires d'un certificat de technicien géomètre 1 conforme au régime antérieur à 1989 ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural;*

III. *Les techniciens ayant passé leurs examens conformément à la nouvelle réglementation entrée en vigueur en 1989; les titulaires d'un certificat fédéral de technicien géomètre 2 conforme au régime antérieur à 1989 ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural;*

IV. *Les ingénieurs ETS en mensuration et génie rural ou titre jugé équivalent dans le domaine de la mensuration et du génie rural.*

*Les dispositions étendues de la présente convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20; RO 2003 1370) 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. 2 – Engagement et congé**

Les deux premiers mois de l'engagement constituent un temps d'essai pendant lequel les parties peuvent résilier le contrat de travail, par écrit, une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine.

*Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.*

Durant la première année de service, le congé doit être notifié par écrit un mois à l'avance et pour la fin d'un mois.

Ensuite, il doit être notifié par écrit deux mois à l'avance et pour la fin d'un mois jusqu'à la fin de la 9<sup>ème</sup> année de service, trois mois d'avance pour le même terme, dès la 10<sup>ème</sup> année.

#### **Art. 3 – Devoirs de l'employé**

L'employé est tenu de veiller consciencieusement aux intérêts du bureau.

Il doit notamment :

- a) garder rigoureusement le secret sur les affaires professionnelles du bureau, même lorsque le contrat de travail a pris fin;

- b) sauf autorisation de l'employeur, s'abstenir d'utiliser à son profit ou au profit de tiers des documents, dossiers ou reproductions qu'il a exécutés ou dont il a pris connaissance et de les retenir ou d'en disposer à quelque titre que ce soit;
- c) sauf consentement écrit de l'employeur, s'abstenir d'exécuter des travaux professionnels pour son compte ou pour le compte d'un tiers.

#### **Art. 4 – Instruments professionnels**

*L'employé fournit et entretient à ses frais son matériel personnel de travail.*

*L'employeur met à la disposition de l'employé les autres instruments et le matériel nécessaire à son activité.*

#### **Art. 5 – Durée du travail**

La moyenne annuelle de la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures. Le temps nécessaire pour se rendre du bureau au lieu de travail en campagne et pour en revenir est compris dans la durée du travail.

#### **Art. 6 – Travail supplémentaire**

*L'employeur n'ordonnera qu'exceptionnellement de faire du travail supplémentaire au bureau et celui-ci n'excédera pas deux heures par jour, ni dix heures par semaine, ni 270 heures par année civile. Si ce travail n'est pas compensé par des congés, l'employeur rétribuera chaque heure à raison de 1/170 du salaire annuel divisé par 12 plus 25 % de supplément.*

*Le travail supplémentaire en campagne se règle d'après les circonstances (mauvaises communications, travaux en montagne, nécessité de profiter du beau temps), en particulier les conditions atmosphériques favorables aux mensurations.*

#### **Art. 7 – Rémunération**

- a) La liste des salaires minima est publiée chaque année sous forme d'une feuille détachée qui fait partie intégrante de la présente convention.
- b) A chaque fin d'année, les salaires minima font l'objet d'une négociation.

*Salaires minima à partir du 1.1.2005*

Années de pratique	Cat. I	Cat. III	Cat. IV
Dès 1 <sup>ère</sup> année	51'000	70'000	67'000
Dès 4 <sup>ème</sup> année	56'000	77'550	77'170
Dès 6 <sup>ème</sup> année	58'500	81'320	82'770
Dès 12 <sup>ème</sup> année	65'000		

**Art. 8 – Cas spéciaux**

Les salaires minima prévus à l'article 7 peuvent être réduits en raison d'une capacité de travail réduite due à un handicap physique ou mental.

**Art. 9 – Indemnités de campagne**

L'employé a droit à une indemnité horaire de terrain de Fr. 1.-- et

- soit une indemnité de repas de Fr. 20.--,
- soit au remboursement de la facture du repas.

*L'employé que des travaux de plus d'un jour obligent à prendre chambre et pension hors de son lieu de résidence a droit au remboursement de ses frais et, en plus, à l'indemnité de terrain.*

*Les frais de transport sont à la charge de l'employeur. L'employé qui utilise son propre véhicule, d'entente avec l'employeur, a droit à une indemnité, calculée au départ du bureau selon les normes suivantes :*

- auto : 70 centimes le kilomètre
- moto : 40 centimes le kilomètre
- vélomoteur : 10 centimes le kilomètre
- bicyclette : Fr. 1.-- par jour.

**Art. 10 – Vacances**

*L'employé a droit pour chaque année civile à des vacances payées d'une durée de 4 semaines, soit 20 jours de travail; 5 semaines pour les moins de 20 ans.*

Dès l'année de ses 50 ans, l'employé a droit à 5 semaines de vacances payées, soit 25 jours de travail. Il en va de même pour l'employé qui a 25 années de pratique dans le même bureau.

L'employeur peut exiger que les vacances soient fractionnées; l'employé pouvant exiger 3 semaines consécutives.

Les vacances se calculent par année civile. Si l'engagement n'a pas duré toute l'année, elles sont réduites proportionnellement.

Les jours de vacances que l'employé n'a pas pris dans le courant de l'année sont reportés sur l'année suivante.

*A l'extinction du contrat de travail, l'employé touche son salaire pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris ou le restitue pour les jours qu'il a perçus en trop.*

*En cas d'empêchement de travailler sans faute, provoqué par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, ou en cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse et d'un accouchement, jusqu'à deux mois au total par année civile, la durée des vacances ne subit pas de réduction.*

*Si l'absence dépasse deux mois, la durée des vacances est réduite de 1/12 pour chaque mois allant au-delà de cette durée; en cas d'absence pour d'autres motifs, chaque mois d'absence entraîne une réduction de 1/12 du droit aux vacances.*

#### **Art. 11 – Jours de congé**

En plus des dimanches et des jours fériés légaux, soit le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, l'Ascension, le Lundi du Jeûne et Noël, sont des jours de congé au sens de la présente convention le 2 janvier, le Lundi de Pentecôte, le 1<sup>er</sup> août et le 26 décembre.

Aucune déduction de salaire n'est opérée pour ces jours-là.

#### **Art. 12 – Absences justifiées**

En plus des jours nécessités par le perfectionnement professionnel (art. 14), à prendre d'entente avec l'employeur, les absences justifiées dans les conditions énoncées ci-après sont assimilées aux jours de congé :

parenté la plus proche : parents, beaux-parents, époux, enfants, frères et sœurs;

parenté proche : grands-parents, oncles et tantes, neveux et nièces, petits enfants, beaux-frères et belles-sœurs.

- a) Mariage :
- |                          |         |
|--------------------------|---------|
| son propre mariage :     | 3 jours |
| parenté la plus proche : | 1 jour  |

- b) Décès :
  - parenté la plus proche : 3 jours
  - parenté proche : 1 jour
- c) Naissance : 2 jours
- d) Divers événements :
  - déménagement : 1 à 2 jours
- e) *Examens professionnels : tous les jours d'examens, pour autant que l'employé reste au service de son employeur au moins pendant les 6 mois suivant la fin des examens.*

### **Art. 13 – Service militaire**

En cas de service militaire (y compris école de recrue et service d'avancement), l'employé a droit par année civile :

- a) pour une (ou plusieurs) période(s) jusqu'à un mois :
  - versement du salaire complet;
- b) pour une période excédant un mois :
  - versement du salaire complet pendant le premier mois, puis versement du 50% du salaire aux célibataires et de 80% du salaire aux mariés et aux célibataires remplissant une obligation légale d'entretien, pendant le deuxième mois.

Les éventuelles obligations légales supérieures sont réservées.

*Les indemnités versées par les caisses de compensation sont acquises à l'employeur, tant que celui-ci verse le salaire ou une part du salaire supérieure aux indemnités de la caisse.*

*Le service complémentaire féminin et le service de protection civile sont assimilés au service militaire obligatoire.*

*L'employeur peut retenir la différence entre les prestations légalement dues et celles qui ont été effectivement versées – pour autant que ces dernières comprennent le versement d'au moins 50% du salaire, y compris les allocations pour perte de gain – si l'employé ne reste pas à son service pendant une période de neuf mois à compter de la fin du service militaire. Cette retenue n'est possible que si le service a duré au moins 4 semaines.*

#### **Art. 14 – Perfectionnement professionnel**

Il est recommandé aux employeurs et aux employés de vouer toute leur attention au perfectionnement professionnel, et aux employeurs de faciliter la fréquentation de manifestations et de cours destinés à cette formation.

Les frais et le temps consacrés par l'employé aux cours de perfectionnement sont supportés entièrement par l'employeur, s'ils sont demandés par ce dernier.

#### **Art. 15 – Assurance-maladie et accidents**

*Les questions relatives à l'assurance-maladie et accidents sont réglées par une convention spéciale.*

#### **Art. 16 – Prévoyance professionnelle**

*L'employeur doit assurer son personnel conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, invalidité et survivants (LPP).*

*Le personnel soumis à la convention collective de travail doit être assuré auprès du Fonds de prévoyance des bureaux privés des ingénieurs géomètres vaudois, qui fonctionne comme organe d'exécution de la présente convention; son règlement fixe les conditions de l'assurance.*

#### **Art. 17 – Décès**

*A la mort de l'employeur, le contrat de travail passe aux héritiers.*

*A compter du jour où l'employé décède, ses survivants ont droit à son salaire pendant 30, 60 ou 90 jours selon le délai de résiliation prévu à l'article 2. Sont réputés "survivants": le conjoint survivant et les enfants. Si l'employé était célibataire et accomplissait une obligation d'assistance à l'égard de ses père et mère, ceux-ci sont réputés survivants pendant 15, 30 ou 45 jours selon le délai de résiliation prévu à l'article 2.*

#### **Art. 18 – Changement de raison sociale**

*L'employeur est tenu d'informer les employés d'un changement de raison sociale deux mois à l'avance.*

## COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

### **Art. 19 – Organisation et rôle**

La Commission paritaire professionnelle (CPP) est formée de trois délégués de chacune des parties contractantes, soit six membres au total. Elle contrôle l'application de la convention collective, en assure le respect et règle les litiges en résultant qui lui sont soumis.

*Elle est constituée en association dont la durée n'est pas limitée. Les statuts de la CPP règlent les détails de son organisation.*

*Les secrétaires des associations contractantes assistent aux délibérations avec voix consultative.*

*La CPP nomme chaque année son président et son secrétaire qui font partie alternativement l'un de la délégation patronale, l'autre de la délégation des employés.*

### **Art. 20 – Sanctions**

L'employeur ou l'employé qui enfreint les dispositions de la présente convention peut être astreint au paiement d'une amende s'élevant à Fr. 1'000.-- au plus.

Le produit des amendes est affecté à la couverture des frais de contrôle; l'excédent éventuel pourra être utilisé pour la formation professionnelle.

### **Art. 21 – Frais**

*Les frais de la CPP sont supportés par moitié par chacune des parties contractantes.*

*Le secrétaire de la CPP est chargé de la gérance des fonds.*

### **Art. 22 – Modification de la convention**

*La présente convention peut être modifiée en tout temps, d'accord entre les parties.*

### **Art. 23 – Entrée en vigueur et durée de la convention**

*La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, son échéance est fixée au 31 décembre 2006.*

***Art. 24 – Dénonciation et renouvellement***

*Sauf dénonciation par l'une des associations signataires trois mois au moins avant son échéance (31 décembre), par lettre recommandée adressée au secrétaire de la Commission paritaire professionnelle, la présente convention se renouvelle par reconduction tacite pour une année et ainsi de suite d'année en année.*

*Lausanne, janvier 2005*