

## **ARRÊTÉ**

*du 21 mai 2001*

### **étendant le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud**

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée le 13 octobre 2000 et complétée les 14 décembre 2000 et 18 janvier 2001 par :

- l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP) et
- le Syndicat industrie et bâtiment (SIB),

publiée dans la « Feuille des avis officiels du Canton de Vaud » N° 25 du 27.03.01 et signalée dans la « Feuille officielle suisse du commerce » N° 72 du 12.04.01

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 formée 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 métiers de la pierre du Canton de Vaud du 1<sup>er</sup> janvier 2001, dont le texte est reproduit en annexe, est étendu à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche mentionnés à l'article 3, à l'exception des passages imprimés en caractère italique.

**Art. 2.** – Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du Canton de Vaud.

**Art. 3.** – Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre :

- d'une part, les entreprises exécutant ou posant des travaux de taille de pierre, de graniterie, de marbrerie et d'art funéraire, que ce soit à titre principal, en sous-traitance ou à titre accessoire (lorsque les conditions d'application ne sont remplies que par certaines parties d'une entreprise, celles-ci sont seules soumises aux dispositions étendues) et

– d’autre part, les travailleurs et les apprentis occupés dans ces entreprises et exécutant ou posant de tels travaux, quel que soit le mode de rémunération.

**Art. 4.** – Les clauses énumérées ci-après s’appliquent aussi aux entreprises sises à l’étranger ou hors du canton qui effectuent en territoire vaudois les travaux mentionnés à l’article 3 ci-dessus et à leurs travailleurs qui y sont occupés lorsque la durée de ces travaux dépasse cinq jours ouvrables : les articles 4, 5, 6, 10, 12, 13, 16, 25, 35 et 40. L’article 15 est applicable lorsque cette durée dépasse un mois.

**Art. 5.** – Chaque année, des comptes au sujet de la contribution du fonds vaudois des métiers de la pierre (art. 36 CCT) seront soumis au Département de l’économie (ci-après : département). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d’une institution de révision connue. Le département peut en outre requérir la consultation d’autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

**Art. 6.** – Le Conseil d’Etat prend acte de l’absence d’opposition.

**Art. 7.** – Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs et travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l’augmentation de salaire prévue par la présente convention.

**Art. 8.** – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes qui en répondent solidairement.

**Art. 9.** – Le présent arrêté entre en vigueur dès sa publication dans la « Feuille des avis officiels du Canton de Vaud » et prend effet jusqu’au 31 décembre 2004.

Donné, sous le sceau du Conseil d’Etat, à Lausanne le 21 mai 2001.

Le président :

*Ch. Favre*

(L.S.)

Le chancelier :

*V. Grandjean*

Approuvé par le Département fédéral de l’économie le 25 juin 2001.

Publié dans la « Feuille des avis officiels du Canton de Vaud » du 6 juillet 2001.

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 1<sup>er</sup> janvier 2001  
réglant les conditions de travail dans les entreprises  
des métiers de la pierre du Canton de Vaud

### A. DISPOSITIONS GENERALES

Entre

**l'Association vaudoise des métiers de la pierre  
(AVMP),**

d'une part, et

**le SIB, Syndicat industrie et bâtiment**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### *PREAMBULE*

*Les associations contractantes s'efforcent de se soutenir mutuellement dans l'intérêt de la profession pour assurer, de façon générale, les intérêts professionnels de leurs membres. Elles sont disposées en tout temps à discuter entre elles les problèmes importants et à rechercher, dans un esprit de conciliation, la solution des divergences qui peuvent les opposer.*

### B. CHAMP D'APPLICATION

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

- 1.1. *La présente convention s'applique aux entreprises et parties d'entreprises, ainsi qu'aux travailleurs exécutant ou posant des travaux de taille de pierre, de graniterie, de marbrerie et d'art funéraire dans le Canton de Vaud, quel que soit le mode de rémunération. Elle s'applique aussi aux apprentis (art. 37 à 40).*

- 1.2. *La présente convention s'applique également aux entreprises sises hors du canton ou à l'étranger et à leurs travailleurs effectuant des travaux dans le Canton de Vaud.*
- 1.3. *Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales fédérales et cantonales sur le travail et au Code fédéral des obligations, notamment aux articles 319 et suivants relatifs au contrat de travail.*

## C. ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT

### **2. Délai de résiliation du contrat individuel de travail**

- 2.1. Pendant le temps d'essai fixé à 14 jours, le contrat individuel de travail peut être résilié, en tout temps, de part et d'autre, pour la fin d'une journée de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux apprentis.
- 2.2. *Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.*
- 2.3. L'employeur ne peut pas résilier le contrat individuel de travail :
  - a) pendant une incapacité de travail due à un accident ou à la maladie, jusqu'au moment où le travailleur est mis au bénéfice d'une rente d'invalidité;
  - b) *pendant que le travailleur accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire, pour autant que ce service ait duré plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;*
  - c) *en raison de la participation du travailleur à un mouvement syndical ayant lieu sous la responsabilité du SIB, de ses fonctions syndicales, ou en raison d'une réclamation fondée sur la présente convention.*

*Pour le surplus, les dispositions des articles 335 et 336 CO sont réservées.*

### **3. Indemnité de licenciement**

- 3.1. En cas de licenciement d'un travailleur pour des raisons économiques ou structurelles de l'entreprise, l'employeur paie la différence entre le salaire ultérieur (ou les indemnités de chômage) et le 90% du salaire antérieur du travailleur.
- 3.2. Ce droit est acquis jusqu'à une durée maximale de six mois et une somme totale de Fr. 1000.-- par travailleur.

## **D. CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **4. Durée et horaire de travail**

- 4.1. La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures et demie. L'article 16.2 est réservé.
- 4.2. Chaque entreprise peut adopter un horaire variable selon les saisons, à la condition de respecter la moyenne annuelle et que l'horaire hebdomadaire ne soit pas inférieur à 40 heures ni supérieur à 44 heures. Cet horaire ne pourra entrer en vigueur qu'après communication à la Commission professionnelle paritaire du plan annuel des horaires pour l'année civile.
- 4.3. Le travail prend fin le vendredi soir, cas d'urgence exceptés.
- 4.4. Toutes les dérogations aux dispositions concernant la durée de travail doivent être signalées au secrétariat de l'AVMP, qui en informe immédiatement le secrétariat local ou régional du SIB.
- 4.5. Le travailleur est tenu d'observer l'horaire. Pour toute absence non autorisée, l'employeur peut opérer une réduction de salaire correspondant à la durée de l'absence.
- 4.6. En cas de mauvaise marche des affaires ou lorsque l'exploitation devra être réduite, le travail est réparti, autant que cela soit pratiquement possible, de manière à ce que tous les travailleurs soient occupés dans la même mesure. Les suspensions de travail sont réglées de façon que les travailleurs puissent bénéficier des prestations de l'assurance-chômage.

### **5. Travail aux pièces**

Le travail aux pièces ou à la tâche est interdit.

## **6. Travail en équipes**

L'employeur qui désire accomplir du travail en équipes doit en informer préalablement la Commission professionnelle paritaire *qui se prononce et fixe, de cas en cas, les dispositions matérielles applicables pour un tel travail.*

## **7. Matériel**

7.1. Les frais de réparation et d'entretien de l'outillage du travailleur sont à la charge de l'employeur, de même que le remplacement des outils usés au service de l'employeur.

7.2. L'employeur met à disposition du travailleur des tabliers, des bottes de travail pour les travaux de polissage à la machine et de débitage à la scie circulaire.

7.3. L'employeur prend à sa charge une paire de chaussures spéciales de sécurité par travailleur. Ces chaussures sont utilisées jusqu'à l'usure. Elles sont remplacées lorsqu'il y a lieu, mais au maximum une fois par an, à la charge de l'employeur.

## **8. Responsabilité pour dommages**

*La responsabilité du travailleur est régie par le Code des obligations, qui dispose notamment : « Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. »*

## **9. Devoir de discrétion**

*Le travailleur est tenu d'être discret sur les affaires de l'entreprise, même après l'avoir quittée.*

## **10. Travail pour des tiers**

10.1 Le travailleur s'abstient d'exécuter des travaux professionnels à son compte ou pour le compte de tiers.

10.2 Les travaux non professionnels ne sont tolérés que s'ils ont été autorisés par l'employeur et qu'ils ne nuisent ni au repos du travailleur ni à l'organisation du travail dans l'entreprise.

10.3 *Toute infraction à cette règle peut constituer un juste motif de renvoi immédiat, sans préjudice des sanctions que pourrait prendre la Commission professionnelle paritaire.*

### 11. **Situations acquises**

*Les conditions de travail plus favorables au travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention restent réservées.*

## E. SALAIRES

### 12. **Salaires**

12.1. Tous les salaires effectifs et conventionnels sont augmentés *au 1<sup>er</sup> janvier 2001* de Fr. 0,60 à l'heure (Fr. 108.-- mensuels).

12.2. Les salaires minimaux, *valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2001*, sont les suivants :

Catégories		à l'heure	au mois (180 h)
a)	Contremaîtres et sculpteurs avec responsabilités particulières	30,70	5526.--
b)	Marbriers, tailleurs de pierre et ouvriers sur pierre avec responsabilités permanentes (chefs d'équipe), sculpteurs qualifiés	27,20	4896.--
c)	Marbriers et tailleurs de pierre qualifiés	26,30	4734.--
d)	Marbriers mi-qualifiés, tailleurs de pierre mi-qualifiés et ouvriers sur pierre qualifiés	25,95	4671.--
e)	Ouvriers sur pierre mi-qualifiés	25,45	4581.--
f)	Manoeuvres mi-qualifiés (dès 6 mois d'activité dans la branche)	24,65	4437.--
g)	Manoeuvres	22,70	4086.--

12.3. *Les salaires minimaux ci-dessus sont adaptés à la position 101,1 points de l'indice suisse des prix à la consommation (base mai 2000 = 100).*

12.4 Le travailleur qualifié est celui qui est titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'un titre équivalent.

Le travailleur mi-qualifié est celui dont les capacités et l'expérience lui permettent d'effectuer, de manière indépendante, un certain nombre de travaux professionnels.

12.5. Le travailleur dont le rendement est jugé insuffisant et celui qui veut se perfectionner dans sa profession peut travailler à un prix inférieur, fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur. De tels accords doivent être conclus par écrit, et l'employeur est tenu de les porter à la connaissance de la Commission professionnelle paritaire dans le délai d'un mois dès le début du travail. En cas de divergences relatives à la conclusion ou à l'application d'accords de cette nature, le travailleur ou l'employeur, ou l'une des associations contractantes, peut soumettre le cas à la Commission professionnelle paritaire.

### **13. Suppléments de salaire**

13.1. Le travailleur a droit à un supplément de salaire de 25% dès la première heure de dépassement de l'horaire hebdomadaire (horaire conventionnel ou horaire saisonnier communiqué par l'entreprise à la Commission professionnelle paritaire selon l'article 4.2.), sauf si le dépassement de l'horaire provient de la compensation de « ponts », de suppléments de vacances, etc.

13.2. Les heures effectuées entre 19 heures et 22 heures donnent lieu à un supplément de salaire de 50%.

13.3. Les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, du samedi à 17 heures au lundi à 6 heures, ainsi que pendant un jour férié légal ou reconnu paritairement, donnent lieu à un supplément de salaire de 100%.

13.4. *Les associations contractantes conviennent en outre de compenser durant une période déterminée dans le cours de l'année les heures de travail permettant de faire un pont pendant les fêtes de fin d'année, à raison d'une demi-heure supplémentaire par jour au maximum, le samedi étant exclu.*

### **14. Paie**

14.1. La paie a lieu *en principe* le dernier jour de travail du mois. *Un acompte peut être versé, sur demande, au milieu du mois.*

14.2. *La paie est accompagnée d'une fiche mentionnant le détail du décompte. La liste de ce détail est énumérée sur une fiche récapitulative envoyée par l'AVMP aux employeurs.*

## **15. Treizième salaire**

15.1. En fin d'année, l'employeur verse au travailleur un treizième mois de salaire calculé sur la base de 8,33% du revenu annuel brut du travailleur.

15.2. Le travailleur qui n'est pas occupé pendant toute l'année a droit à 8,33% du revenu brut qu'il a réalisé chez l'employeur, à titre de part au treizième mois de salaire (prorata temporis). Si le travailleur quitte régulièrement l'employeur avant la fin de l'année, sa part au treizième mois de salaire lui est versée avec la dernière paie.

## F. DEPLACEMENTS

### **16. Déplacements**

16.1. Tous les temps de déplacement sont payés au tarif normal, sans supplément.

16.2. Pour les travaux effectués hors de l'entreprise (chantiers), les temps de déplacement sont réputés temps de travail, mais permettent un dépassement équivalent de la durée hebdomadaire de l'article 4.1, sauf si le déplacement a lieu en cours de journée. La durée du travail ne devra pas dépasser 50 heures par semaine.

16.3. L'indemnité dite « de panier » est de 15 francs. Toutefois, lors de grands déplacements, l'article 327a CO est applicable.

16.4. Lorsque le travailleur utilise son véhicule privé, à la demande de l'employeur, dans l'accomplissement du travail, il a droit à une indemnité kilométrique de Fr. 0,65 pour une automobile, Fr. 0,25 pour une motocyclette et Fr. 0,10 pour un cyclomoteur. Cette indemnité comprend la participation de l'employeur à l'assurance-casco.

## G. PRESTATIONS SOCIALES

### **17. Assurance-accidents**

- 17.1. *Le travailleur est assuré conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).*
- 17.2. L'employeur verse au travailleur le 80% du salaire pendant les jours de carence CNA.
- 17.3. Lorsque le travailleur est au service de l'employeur depuis deux ans au moins, il a droit, dans tous les cas, à une indemnité égale au 100% de la perte de salaire pour une durée de six mois au maximum, par période de douze mois à compter du jour de l'accident. La différence, par rapport aux prestations de l'assurance-accidents, est à la charge de l'employeur.

### **18. Assurance-maladie**

- 18.1. *Le travailleur a l'obligation de s'assurer pour la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques et des frais d'hospitalisation en salle commune selon les dispositions légales en vigueur. Il en paie lui-même les primes.*
- 18.2. *L'AVMP offre la possibilité aux travailleurs et à leur famille, ainsi qu'aux employeurs et à leur famille, de participer au contrat collectif conclu avec le Groupe Mutuel, afin d'obtenir une couverture plus étendue que le minimum légal.*
- 18.3. L'employeur assure le travailleur, aux frais de l'entreprise, contre la perte de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie. L'assurance déploie ses effets après une durée d'un mois dans la profession.
- 18.4. La couverture correspond à 80% du salaire brut pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs et, en cas de tuberculose, pour une durée de 1800 jours, le stage étant d'un mois et le délai d'attente de deux jours.
- 18.5. *La prise en charge par l'employeur de la prime de cette assurance le libère de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie selon l'article 324a CO.*

18.6. Lorsque le travailleur est au service de l'employeur depuis deux ans au moins, il a droit, dans tous les cas, à une indemnité égale au 100% de la perte de salaire pour une durée de six mois au maximum, par période de douze mois à compter du début de la maladie. La différence, par rapport aux prestations de l'assurance, est à la charge de l'employeur.

**19. Contrôle sanitaire de dépistage**

Les frais de la radiographie préventive annuelle et du contrôle sanitaire de dépistage sont pris en charge par l'assurance ou par l'employeur, de même que la perte éventuelle de salaire.

**20. Allocations familiales**

*Selon les dispositions légales en vigueur.*

**21. Assurance-chômage**

*Selon les dispositions légales en vigueur.*

**22. Assurance-vieillesse et survivants (AVS fédérale)**

*Selon les dispositions légales en vigueur.*

**23. AVS complémentaire (2<sup>e</sup> pilier)**

Les cotisations sont au minimum de 9% des salaires AVS, soit 4,5% à la charge de l'employeur et 4,5% à la charge du travailleur.

**24. Vacances payées**

24.1. *Tous les travailleurs ont droit à quatre semaines de vacances par année. Les travailleurs de moins de vingt ans révolus, ainsi que ceux de plus de cinquante ans révolus, ont droit à cinq semaines de vacances par année.*

24.2. *La date des vacances annuelles peut être fixée d'entente entre les associations contractantes.*

24.3. L'employeur verse au travailleur, avant le début des vacances, 9,5% du salaire brut de la période de référence (11,8% dès 50 ans), soit 8,5% pour couvrir quatre semaines de vacances (10,8% dès 50 ans pour couvrir cinq semaines de vacances), et 1% à titre de pécule de vacances.

## **25. Jours fériés ou chômés payés**

- 25.1. Les jours fériés ou chômés sont les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Vendredi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël, à savoir dix jours par année.
- 25.2. Ces jours sont indemnisés par l'employeur à raison du plein salaire. S'ils tombent un samedi ou un dimanche, ils ne sont pas indemnisés.

## **26. Absences justifiées**

- 26.1. Le travailleur a droit, à raison du plein salaire, à l'indemnisation des jours d'absence justifiée suivants :
- |  |         |
|--|---------|
| — en cas de mariage de l'intéressé   | 1 jour  |
| — en cas de naissance d'un enfant  | 1 jour  |
| — en cas de décès du père, de la mère, d'un enfant ou du conjoint du travailleur | 3 jours |
| — en cas de décès du frère, de la soeur ou des beaux-parents du travailleur      | 3 jours |
| — en cas de recrutement  | 1 jour  |
| — en cas d'inspection militaire  | ½ jour  |
- 26.2. L'indemnisation est faite par l'employeur lors de la paie qui suit l'absence justifiée.

## **27. Congé de formation payé**

- 27.1. Le travailleur a droit à un maximum de cinq jours ouvrables par année à titre de congé de formation payé destiné au perfectionnement professionnel et à la formation culturelle en rapport avec la profession.
- 27.2. Toute demande de congé de formation payé est présentée *par l'une des associations contractantes* à la Commission professionnelle paritaire qui décide si le motif de la demande est justifié selon l'article 27.1 ci-dessus.
- 27.3. La Commission professionnelle paritaire doit être nantie des demandes de congé de formation payé au moins un mois avant la date du congé demandé.

27.4. Le travailleur qui bénéficie d'un congé de formation payé est indemnisé par Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre (art. 36).

## 28. Service militaire et de protection civile

28.1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service militaire ou de service de protection civile en Suisse dans les proportions suivantes :

	Célibataires	Mariés ou non mariés avec charges de famille
a) Ecole de recrues	50%	80%
b) Autre service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année	100%	100%
c) Autre service obligatoire de la 4 <sup>e</sup> à la 21 <sup>e</sup> semaine	50%	80%

28.2. Le droit à l'indemnisation prévu à l'article 28.1, litt. a) et c) n'est acquis que si le travailleur est occupé dans l'entreprise depuis une année ou s'il y reste après son service militaire, de manière à atteindre au total une année d'emploi dans l'entreprise. Cette condition est réduite à trois mois pour le droit prévu à l'article 28.1, litt. b). Le travailleur qui quitte l'entreprise avant l'expiration du délai applicable prévu ci-dessus est tenu de rembourser ce qu'il a touché en plus de l'allocation pour perte de gain; néanmoins, l'application des dispositions de l'article 324b CO reste réservée.

28.3. *Les prestations ci-dessus ne sont pas versées pour le temps de service résultant de punitions.*

28.4. L'appel à un service obligatoire doit être annoncé à l'employeur dès sa publication ou sa réception.

28.5. *Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.*

28.6. Les dispositions qui précèdent ne sont valables qu'en temps de paix. *En cas de mobilisation de guerre, les associations contractantes établissent une réglementation adaptée aux circonstances.*

**29. Indemnité en cas de décès**

*En cas de décès du travailleur, l'employeur verse le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.*

**30. Indemnité à raison de longs rapports de travail**

*Le travailleur a droit à une indemnité à raison de longs rapports de travail (indemnité de départ) selon les dispositions des articles 339b, 339c et 339d CO.*

**31. Sécurité de l'emploi**

*31.1. Les parties contractantes s'engagent, en cas de nécessité, à examiner rapidement les problèmes relatifs à la sécurité de l'emploi et à prendre sans retard toutes les mesures qui s'imposent.*

*31.2. Les parties contractantes peuvent déléguer leurs compétences en matière de sécurité de l'emploi à la Commission professionnelle paritaire.*

*31.3. Des mesures destinées à garantir la sécurité de l'emploi la plus large possible sont prises notamment dans les cas suivants :*

*a) récession économique générale ou partielle;*

*b) fermeture d'entreprise ou de parties d'entreprise, quelles qu'en soient les raisons;*

*c) transformation de la production ou des méthodes de travail.*

*31.4. Dans les cas mentionnés au chiffre 31.3, les parties contractantes examinent les problèmes suivants :*

*a) information (temps, contenu, forme);*

*b) licenciement (annonce, délai, indemnité);*

*c) acquis (institution de prévoyance, ancienneté, gratification, logement, etc.);*

*d) emploi (recherche, recyclage, déménagement).*

*Pour le reste, les dispositions légales demeurent réservées.*

**32. Entreprises qui décomptent avec la Fédération vaudoise des entrepreneurs**

*Les employeurs qui décomptent avec les institutions sociales de la Fédération vaudoise des entrepreneurs sont considérés comme respectant les normes de la présente Convention en matière d'assurances sociales.*

**H. SAUVEGARDE PROFESSIONNELLE**

**33. Maintien de la paix**

*Pendant toute la durée de la présente convention, les associations contractantes, les employeurs et les travailleurs s'abstiennent d'utiliser de moyens coercitifs tels que grèves, cessation de travail, lock-out, etc., dans quelque but que ce soit.*

**34. Respect de la convention**

*Les associations contractantes s'engagent à pourvoir par tous les moyens dont elles disposent au respect de la convention par les employeurs et les travailleurs des métiers de la pierre dans le Canton de Vaud.*

**35. Amendes**

*En cas de violation de la présente convention, la Commission professionnelle paritaire peut infliger une amende jusqu'à 3'000 francs, et jusqu'à 10'000 francs en cas de récidive. Les amendes sont versées et acquises au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre (art. 36). Pour les apprentis, l'amende ne dépassera en aucun cas 75% du salaire mensuel.*

**36. Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre**

**36.1.** *Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre a pour but de permettre une sauvegarde professionnelle efficace. Il est géré par la Commission professionnelle paritaire.*

- 36.2. Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre sert notamment à couvrir tout ou partie des frais découlant *de la mise sur pied*, de l'adaptation et du contrôle de l'application de la convention collective de travail, ainsi qu'à financer des actions de secours aux travailleurs dans le besoin, de formation et de perfectionnement professionnels, de formation syndicale et de prévention des accidents. Les apprentis peuvent bénéficier des mêmes prestations.
- 36.3. Toutes les demandes de subvention du Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre sont adressées par écrit à la Commission professionnelle paritaire *par l'intermédiaire d'une des associations contractantes*.
- 36.4. La Commission professionnelle paritaire examine les propositions et demandes de subvention au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre. *Elle prend ses décisions à la majorité des délégués de chaque association contractante*.
- 36.5. Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre est alimenté par :
- a) une contribution de solidarité professionnelle du travailleur de 1% du salaire brut, retenue directement par l'employeur et versée chaque mois par lui au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;
  - b) une contribution professionnelle de l'entreprise de 10 francs par mois, et de 0,2% du salaire de chaque travailleur occupé. Cette contribution est versée chaque mois au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;
  - c) le produit des amendes selon l'article 35.
- 36.6. *Les travailleurs et employeurs qui s'acquittent régulièrement de leurs cotisations ordinaires auprès d'une des associations contractantes bénéficient en fin d'exercice (année civile) du remboursement de leur contribution professionnelle, étant entendu que celle-ci est comprise dans leurs cotisations ordinaires.*

## I. APPRENTIS

### 37. Salaire des apprentis

Les salaires minimaux des apprentis sont les suivants :

1 <sup>ère</sup> année	520.-- par mois
2 <sup>e</sup> année	700.-- par mois
3 <sup>e</sup> année	1020.-- par mois
4 <sup>e</sup> année	1350.-- par mois

*Les adaptations des salaires des apprentis se font chaque année au minimum sur la base du taux d'augmentation convenu pour les travailleurs qualifiés.*

### 38. Vacances des apprentis

Jusqu'à l'âge de vingt ans révolus, l'apprenti bénéficie au minimum de cinq semaines de vacances payées par année, et de six semaines pendant la première année d'apprentissage. En principe, quatre semaines sont prises en été et le solde en hiver.

### 39. Protection contre le licenciement des jeunes travailleurs

Lorsque l'apprenti a réussi son examen de fin d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de garder, pendant au moins six mois dès la fin du contrat d'apprentissage et au salaire minimal conventionnel de la catégorie correspondante, le jeune travailleur qui ne trouve pas d'emploi dans la profession.

### 40. Autres dispositions concernant les apprentis

L'apprenti bénéficie de tous les autres avantages de la présente convention.

## J. DISPOSITIONS D'EXECUTION

### 41. Commission professionnelle paritaire

- 41.1. La Commission professionnelle paritaire *constitue une association au sens des articles 60 et suivants du Code civil. Elle est formée de trois délégués employeurs et de trois délégués travailleurs, désignés par les organisations contractantes.*

41.2. *La commission se constitue elle-même et elle établit ses statuts et règlements.*

41.3. *Les secrétaires des associations contractantes peuvent assister aux délibérations avec voix consultative.*

41.4. Les compétences de la Commission sont les suivantes :

- a) *sauvegarder les intérêts du métier;*
- b) *veiller à l'application de la présente convention; à cet effet, elle peut exiger qu'on lui présente les documents justificatifs nécessaires;*
- c) *infliger l'amende prévue à l'article 35;*
- d) *fonctionner comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends individuels ou collectifs;*
- e) *surveiller et contrôler l'administration des caisses d'institutions sociales prévues par la présente convention;*
- f) *élaborer un préavis à l'intention de l'autorité compétente pour fixer le nombre d'apprentis à former chaque année;*
- g) *donner un avis à l'autorité compétente au sujet des demandes d'autorisation de travail pour la main-d'oeuvre étrangère;*
- h) *gérer le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;*
- i) *examiner les propositions et demandes de subvention au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;*
- j) *décider de l'utilisation de la fortune du Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre selon les dispositions des articles 27.4., 36.1. et 36.2.*

## **42. Frais de la Commission professionnelle paritaire**

42.1. Les frais de la Commission professionnelle paritaire sont couverts par

- a) *les contributions des associations contractantes;*
- b) *le produit des amendes selon l'article 35;*

- c) les contributions professionnelles des employeurs et travailleurs de la branche payées au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre selon les dispositions de l'article 36; *les contributions professionnelles des travailleurs de la branche encaissées par la Fédération vaudoise des entrepreneurs auprès des entreprises qui décomptent avec elle selon l'article 32, versées par elle chaque année au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre.*
- 42.2. Le secrétaire de la Commission a qualité pour requérir l'exécution forcée au nom des parties contractantes.
- 43. Procédure arbitrale**
- 43.1. *Les différends et conflits relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui ne peuvent être réglés devant la Commission professionnelle paritaire sont soumis à une Commission d'arbitrage.*
- 43.2. *La Commission d'arbitrage se compose de trois arbitres.*
- 43.3. *Chacune des associations contractantes désigne un arbitre; le troisième arbitre, président, est désigné d'un commun accord. Si les associations contractantes ne s'entendent pas à ce sujet dans le délai d'un mois dès la date de la dernière séance de la Commission professionnelle paritaire, le président du Tribunal cantonal est requis, par la partie la plus diligente, de désigner l'arbitre président.*

## K. DISPOSITIONS FINALES

- 44. Durée de la convention**
- 44.1. *La présente convention remplace et abroge la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 1998 réglant les conditions de travail dans les entreprises des métiers de la pierre du Canton de Vaud, conclue entre l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP) et le SIB, Syndicat industrie et bâtiment, et ses avenants ultérieurs.*

- 44.2. *La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et l'échéance de sa validité est fixée au 31 décembre 2003, à l'exception des dispositions relatives aux salaires, qui font l'objet de pourparlers entre les parties contractantes pour adaptation au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, et d'autres points importants qui peuvent être discutés en cours de validité.*
- 44.3. *La présente convention peut être résiliée totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties contractantes, au moins deux mois avant son échéance.*
- 44.4. *Sauf résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.*
- 44.5. *En outre, les parties contractantes se déclarent prêtes à examiner en commun, en toute bonne foi, pendant la validité de la présente convention, les problèmes restés en suspens au cours des pourparlers ou que l'évolution des circonstances pourrait justifier et à s'efforcer de trouver des solutions appropriées.*
- 44.6. *Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance, pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.*
- 44.7. *En cas de résiliation de la présente convention, les parties décident quelles sont les institutions sociales à maintenir en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.*

**45. Communication**

*Le texte de la présente convention est remis à chaque intéressé.*

*Les parties contractantes conviennent de demander au Conseil d'Etat du Canton de Vaud l'extension du champ d'application de la présente convention collective de travail, à l'exception des passages en italiques.*

*Ainsi fait à Nyon, le 16 octobre 2000, en dix exemplaires originaux.*

## **ARRÊTÉ**

*du 30 juin 2004*

### **prorogeant l'extension du champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud et étendant le champ d'application de son avenant du 10 décembre 2003**

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'arrêté du 21 mai 2001 étendant le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud<sup>1</sup>

vu la demande présentée le 28 janvier 2004 et complétée le 20 avril 2004 par :

- l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP) et
- le Syndicat industrie et bâtiment (SIB),

publiée dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 40 du 18 mai 2004 et signalée dans la "Feuille officielle suisse du commerce" N° 98 du 24 mai 2004

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 formée contre cette demande

vu le préavis du Département de l'économie

*arrête*

**Article premier.** – L'extension du champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud est prorogée et le champ d'application des clauses de l'avenant du 10 décembre 2003, reproduites en annexe et qui modifient la convention collective de travail susmentionnée, est étendu, à l'exception des passages imprimés en italique.

**Art. 2.** – Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du Canton de Vaud.

---

<sup>1</sup> "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 54 du 6 juillet 2001

**Art. 3.** – Les clauses étendues s’appliquent aux rapports de travail entre :

- d’une part, les entreprises exécutant ou posant des travaux de taille de pierre, de graniterie, de marbrerie et d’art funéraire, que ce soit à titre principal, en sous-traitance ou à titre accessoire (lorsque les conditions d’application ne sont remplies que par certaines parties d’une entreprise, celles-ci sont seules soumises aux dispositions étendues) et
- d’autre part, les travailleurs et les apprentis occupés dans ces entreprises et exécutant ou posant de tels travaux, quel que soit le mode de rémunération.

**Art. 4.** – Les dispositions étendues de la convention et de l’avenant reproduit en annexe 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. 5.** – Chaque année, des comptes au sujet de la contribution versée au fonds vaudois des métiers de la pierre (art. 36 CCT) seront soumis au Département de l’économie (ci-après : département). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d’une institution de révision connue. Le département peut en outre requérir la consultation d’autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

**Art. 6.** – Le Conseil d’Etat prend acte de l’absence d’opposition.

**Art. 7.** – Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs et travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l’augmentation de salaire prévue par le présent avenant.

**Art. 8.** – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

**Art. 9.** – 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 2005.

Donné, sous le sceau du Conseil d’Etat, à Lausanne, le 30 juin 2004.

La présidente :

*J. Maurer-Mayor*

(L.S.)

Le chancelier :

*V. Grandjean*

Approuvé par le Département fédéral de l’économie le 9 août 2004.

Publié dans la “Feuille des avis officiels du Canton de Vaud” du 31 août 2004.

## AVENANT N°2

du 10 décembre 2003

à la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2001 réglant les conditions de travail dans les entreprises des métiers de la pierre du Canton de Vaud

Entre

**l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP),**

d'une part, et

**le SIB, Syndicat industrie et bâtiment**

d'autre part.

*Il est convenu de modifier la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2002, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2004, comme il suit :*

### 12. Salaires

12.1. Tous les salaires effectifs sont augmentés *au 1<sup>er</sup> janvier 2004* de Fr. 0,35 à l'heure (Fr. 63.– mensuels). *Par cette augmentation, les salaires sont adaptés à la position 102,8 points de l'indice suisse des prix à la consommation.*

12.2. Les salaires minimaux, *valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004*, sont les suivants :

Catégories	à l'heure	au mois (180 h)
a) Contremaîtres et sculpteurs avec responsabilités particulières	31,35	5643.–
b) Marbriers, tailleurs de pierre et ouvriers sur pierre avec responsabilités permanentes (chefs d'équipe), sculpteurs qualifiés	27,80	5004.–
c) Marbriers et tailleurs de pierre qualifiés	26,90	4842.–
d) Marbriers mi-qualifiés, tailleurs de pierre mi-qualifiés et ouvriers sur pierre qualifiés	26,55	4779.–
e) Ouvriers sur pierre mi-qualifiés	26,05	4689.–
f) Manoeuvres mi-qualifiés (dès 6 mois d'activité dans la branche)	25,25	4545.–
g) Manoeuvres	23,30	4194.–

12.3. *Les salaires minimaux ci-dessus sont adaptés à la position 102,8 points de l'indice suisse des prix à la consommation.*

**37. Salaire des apprentis**

Les salaires minimaux des apprentis sont les suivants :

1 <sup>ère</sup> année	593.– par mois
2 <sup>e</sup> année	773.– par mois
3 <sup>e</sup> année	1103.– par mois
4 <sup>e</sup> année	1433.– par mois

*Ainsi fait à Lausanne, le 10 décembre 2003, en dix exemplaires originaux.*

*du 6 juillet 2005*

**étendant le champ d'application de l'avenant du 2 décembre 2004 à la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud**

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu les arrêtés du 21 mai 2001<sup>1</sup> et du 30 juin 2004<sup>2</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud et prorogeant l'extension de son champ d'application

vu la demande présentée le 10 février 2005 et complétée le 14 février 2005 par :

- l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP) et
- le Syndicat industrie et bâtiment (SIB) / UNIA,

publiée dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 44 du 3 juin 2005 et signalée dans la "Feuille officielle suisse du commerce" N° 110 du 9 juin 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 formée contre cette demande

vu le préavis du Département de l'économie

*arrête*

**Article premier.** – Le champ d'application des clauses de l'avenant du 2 décembre 2004, reproduites en annexe et qui modifient la convention collective de travail des métiers de la pierre du Canton de Vaud, est étendu, à l'exception des passages imprimés en italique.

**Art. 2.** – Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du Canton de Vaud.

---

<sup>1</sup> "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 54 du 6 juillet 2001

<sup>2</sup> "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 70 du 31 août 2004

**Art. 3.** – Les clauses étendues s’appliquent aux rapports de travail entre :

- d’une part, les entreprises exécutant ou posant des travaux de taille de pierre, de graniterie, de marbrerie et d’art funéraire, que ce soit à titre principal, en sous-traitance ou à titre accessoire (lorsque les conditions d’application ne sont remplies que par certaines parties d’une entreprise, celles-ci sont seules soumises aux dispositions étendues) et
- d’autre part, les travailleurs et les apprentis occupés dans ces entreprises et exécutant ou posant de tels travaux, quel que soit le mode de rémunération.

**Art. 4.** – Les dispositions étendues de la convention et de ses avenants 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. 5.** – Chaque année, des comptes au sujet de la contribution versée au fonds vaudois des métiers de la pierre (art. 36 CCT) seront soumis au Département de l’économie (ci-après : département). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d’une institution de révision connue. Le département peut en outre requérir la consultation d’autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

**Art. 6.** – Le Conseil d’Etat prend acte de l’absence d’opposition.

**Art. 7.** – Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs et travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l’augmentation de salaire prévue par le présent avenant.

**Art. 8.** – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

**Art. 9.** – 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 2005.

Donné, sous le sceau du Conseil d’Etat, à Lausanne, le 6 juillet 2005.

La présidente :

*A.-C. Lyon*

(L.S.)

Le chancelier :

*V. Grandjean*

Approuvé par le Département fédéral de l’économie le 15 août 2005.

Publié dans la “Feuille des avis officiels du Canton de Vaud” N° 69 du 30 août 2005.

### AVENANT N°3

du 2 décembre 2004

à la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2001 réglant les conditions de travail dans les entreprises des métiers de la pierre du Canton de Vaud

Entre

**l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP),**

d'une part, et

**le SIB, Syndicat industrie et bâtiment / UNIA**

d'autre part.

*Il est convenu de modifier la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2001, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005, comme il suit :*

#### 12. Salaires

12.1. Tous les salaires effectifs sont augmentés *au 1<sup>er</sup> janvier 2005* de Fr. 0,35 à l'heure (Fr. 63.-- mensuels). *Par cette augmentation, les salaires sont adaptés à la position 104,3 points de l'indice suisse des prix à la consommation.*

12.2. Les salaires minimaux, *valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005*, sont les suivants :

		à l'heure	au mois (180 h)
a)	Contremaîtres et sculpteurs avec responsabilités particulières	31,70	5706.--
b)	Marbriers, tailleurs de pierre et ouvriers sur pierre avec responsabilités permanentes (chefs d'équipe), sculpteurs qualifiés	28,15	5067.--
c)	Marbriers et tailleurs de pierre qualifiés	27,25	4905.--
d)	Marbriers mi-qualifiés, tailleurs de pierre mi-qualifiés et ouvriers sur pierre qualifiés	26,90	4842.--
e)	Ouvriers sur pierre mi-qualifiés	26,40	4752.--
f)	Manoeuvres mi-qualifiés (dès 6 mois d'activité dans la branche)	25,60	4608.--
g)	Manoeuvres	23,65	4257.--

12.3. *Les salaires minimaux ci-dessus sont adaptés à la position 104,3 points de l'indice suisse des prix à la consommation.*

**24. Vacances payées**

24.1. Tous les travailleurs ont droit à 22 jours de vacances par année. Les travailleurs de moins de 20 ans révolus ainsi que ceux de plus de 50 ans révolus ont droit à 27 jours de vacances par année.

24.2. Les vacances en été sont fixées d'entente entre l'employeur et l'employé, mais au maximum pour une période de 3 semaines.

24.3. L'employeur verse au travailleur, avant le début des vacances, 9,41% du salaire brut de la période de référence pour couvrir 22 jours de vacances (respectivement 11,76% dès 50 ans pour couvrir 27 jours de vacances).

**37. Salaire des apprentis**

Les salaires minimaux des apprentis sont les suivants :

1 <sup>ère</sup> année	656.-- par mois
2 <sup>e</sup> année	836.-- par mois
3 <sup>e</sup> année	1166.-- par mois
4 <sup>e</sup> année	1496.-- par mois

*Ainsi fait à Lausanne, le 2 décembre 2004, en dix exemplaires originaux.*