

du 24 janvier 2007

étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire dans le Canton de Vaud

LE CONSEIL D'ETAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par :

- la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC), d'une part et
- le Syndicat Unia, d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N°93 du 21 novembre 2006 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N°230 du 27 novembre 2006

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'article 62 de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie

arrête

Article premier. – Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire dans le Canton de Vaud, reproduites en annexe, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

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

- a. d'une part, tous les employeurs exploitant une entreprise dont tout ou partie de l'activité est du ressort de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire;
- b. d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses d'exploitation des entreprises soumises à la convention, quel que soit leur mode de rémunération, à l'exception des cadres supérieurs.

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 employé(e)s, 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^{er} du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2010.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 24 janvier 2007.

Le président :

Ch.-L. Rochat

(L.S.)

Le chancelier :

V. Grandjean

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 22 février 2007.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 21 du 13 mars 2007.

CONVENTION

du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010

entre

**la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et
couvreurs (FVMFAC)**

et

le Syndicat UNIA

CHAPITRE I

Dispositions générales

(Droits et obligations des parties contractantes)

Article premier. – Parties contractantes

La présente convention collective de travail est conclue entre

- la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC) d'une part et*
- le Syndicat UNIA d'autre part.*

Art. 2. – But

- 1. 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 professionnelle.*
- 2. 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 et travailleurs, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations.*

Art. 3. – Champ d'application

- 1. La présente convention est applicable :*

- a) à tous les employeurs qui vouent leur activité principale au travail de la ferblanterie, de la couverture et de l'installation sanitaire;
- b) à tous les employeurs dont l'activité dans ces secteurs n'est pas prépondérante et qui ne sont pas expressément soumis à une autre CCT,
- d'une part, et
- à tous les travailleurs d'exploitation des entreprises soumises à la présente convention
- d'autre part.
2. L'article 8 régissant l'extension du champ d'application de la convention collective de travail est réservé.
 3. Tout le personnel occupé à la production, à l'exception des cadres supérieurs, est soumis à la présente convention, quel que soit le mode de rémunération.
 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'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. – Paix professionnelle

Les parties et leurs membres renoncent, pendant la durée de la présente convention, à utiliser tous moyens coercitifs tels que grève, cessation de travail, lock-out pour autant que les questions litigieuses soient réglées selon la procédure prévue à l'article 16 de la présente convention et que les décisions soient respectées.

Art. 5. – Adhésion

1. Les associations patronales et de travailleurs représentatives dans la profession peuvent, avec le consentement des parties, adhérer à la présente

convention, à la condition qu'elles offrent les garanties suffisantes pour l'observation de cette convention.

2. *L'association adhérente a les mêmes droits et obligations qu'une association contractante (article 356 alinéa 4 CO).*

Art. 6. – Soumission à la convention

1. *Les employeurs de la ferblanterie, de la couverture et du sanitaire, ainsi que les travailleurs au service d'une entreprise de la même branche peuvent se soumettre individuellement à la présente convention collective de travail avec le consentement des parties. Ils sont dès lors considérés comme liés par la présente convention.*
2. *La déclaration de soumission est signée par l'employeur ou le travailleur qui se soumet individuellement à la présente convention.*
3. *Seuls l'employeur, membre de l'association patronale signataire, le travailleur, membre de UNIA, et l'employeur et le travailleur ayant signé une déclaration de soumission sont au bénéfice des dispositions de la présente convention, des prestations des caisses de prévoyance sociale, ainsi que des assurances sociales créées par les parties contractantes.*
4. *L'employeur et le travailleur se soumettant à la présente convention sont astreints au paiement d'une contribution de solidarité professionnelle.*

Art. 7. – Accords spéciaux

1. *Les accords spéciaux conclus entre les associations contractantes font partie intégrante de la présente convention.*
2. *Lors de la signature de la présente convention, de tels accords ont été signés pour régler :*
 - *la contribution de solidarité professionnelle;*
 - *le statut des travailleurs rétribués au mois;*
 - *les indemnités spéciales.*

Art. 8. – Extension du champ d'application

L'extension du champ d'application de tout ou partie de la présente convention peut être demandée aux autorités compétentes par les parties signataires conformément à la législation en la matière.

CHAPITRE II

Exécution de la convention

Art. 9. – Exécution commune de la convention

- 1. Les parties conviennent d'exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention, selon les articles 357, 357a et 357b CO.*
- 2. Elles peuvent notamment exiger en commun l'observation des clauses concernant la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, le paiement des cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions sociales, l'exécution de contrôles et le paiement d'amendes conventionnelles.*
- 3. Les parties se déclarent autorisées par leurs statuts ou leur assemblée générale à insérer la présente clause dans cette convention. En outre, les associations signataires et adhérentes s'engagent à faire respecter la présente convention collective de travail par leurs membres.*

Art. 10. – Commission professionnelle paritaire

- 1. Les parties instituent une Commission professionnelle paritaire de 5 employeurs et de 5 travailleurs désignés par leurs associations respectives et choisis dans les différentes régions du Canton.*
- 2. Les secrétaires des associations contractantes peuvent assister aux séances de la Commission, avec voix consultative.*
- 3. Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour deux ans.*
- 4. Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des délégations.*
- 5. Est récusé tout membre de la Commission impliqué dans un litige traité par celle-ci.*

Art. 11. – Compétences de la Commission professionnelle paritaire

La Commission professionnelle paritaire :

- a) *veille à l'application de la présente convention, de ses statuts et accords annexes soumis à l'extension; à cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives;*

- b) *donne l'interprétation exacte de la présente convention;*
- c) *agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs;*
- d) *prononce les sanctions prévues à l'article 19 de la présente convention;*
- e) *sauvegarde les intérêts professionnels communs et, à cet effet, intervient et représente la profession auprès des pouvoirs publics et des tiers;*
- f) *favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles ainsi que le recyclage des travailleurs de la profession; elle peut décider de l'organisation des cours jugés nécessaires par les parties;*
- g) *cherche à maintenir le plein emploi et prend toutes mesures nécessaires, notamment en utilisant le service paritaire de placement prévu à l'article 20.*

Art. 12. – Bureau de la Commission professionnelle paritaire

Le Bureau est composé du président et du vice-président de la Commission, d'un délégué travailleur et d'un délégué employeur, ainsi que d'un secrétaire de chacune des parties. Chaque membre du Bureau a une voix. Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des deux délégations.

Art. 13. – Compétences du bureau de la Commission professionnelle paritaire

1. Le Bureau :
 - a) *prépare et convoque les séances de la Commission professionnelle paritaire;*
 - b) *agit dans les plus brefs délais comme organe de conciliation en cas de difficultés ou de différends individuels ou collectifs.*
2. *Le Bureau peut déléguer ses compétences pour la liquidation des affaires courantes à une commission restreinte formée d'un secrétaire de chacune des parties.*
3. *Le Bureau rend compte de son activité à la Commission professionnelle paritaire.*

Art. 14. – Secrétariat de la Commission professionnelle paritaire

La Commission professionnelle paritaire désigne un secrétaire fonctionnant également pour le Bureau qui :

- a) *tient les procès-verbaux :*
 - *de la Commission professionnelle paritaire, dont un exemplaire est adressé à chacun des membres;*
 - *des séances du Bureau de la Commission professionnelle paritaire, y compris les séances de conciliation, dont un exemplaire est envoyé à chacun des membres du Bureau ainsi qu'aux parties en cause lors de différends individuels et collectifs;*
- b) *rédige la correspondance et les convocations;*
- c) *tient les comptes de la Commission professionnelle paritaire.*

Art. 15. – Frais de la Commission professionnelle paritaire

- 1. *Les frais sont couverts :*
 - a) *par les contributions des parties, à parts égales;*
 - b) *par les contributions des associations adhérentes;*
 - c) *par une part de la contribution de solidarité professionnelle;*
 - d) *par le produit des amendes conventionnelles.*
- 2. *Si l'une ou l'autre partie se charge de travaux de secrétariat, elle sera rétribuée.*

Art. 16. – Conciliation et arbitrage

- 1. *Les différends et conflits collectifs que la Commission professionnelle paritaire ne parvient pas à régler sont portés devant un tribunal arbitral. Chacune des parties désigne deux arbitres. Les arbitres nomment un président, juriste neutre.*
- 2. *Le tribunal tente la conciliation et, en cas d'échec, rend une sentence arbitrale.*
- 3. *Les parties doivent se présenter personnellement et sont assistées uniquement par un mandataire professionnel (secrétaire patronal ou syndical).*
- 4. *Le siège du tribunal est à Lausanne. La procédure est réglée par le concordat intercantonal sur l'arbitrage.*

Art. 17. – Règlement d'entreprise

1. *L'employeur intéressé établit un règlement d'entreprise conformément aux articles 37 et suivants de la loi sur le travail.*
2. *Ce règlement est examiné d'entente entre l'employeur et la délégation du personnel ou de la Commission d'entreprise.*
3. *Le règlement d'entreprise est affiché dans chaque atelier.*

Art. 18. – Représentation du personnel à l'échelon de l'entreprise

1. *Des commissions du personnel peuvent être instituées dans les entreprises dont l'effectif en personnel le justifie.*
2. *Ces commissions sont désignées conformément au règlement établi d'un commun accord entre l'employeur et une délégation du personnel.*
3. *Ces commissions ont pour tâches, en collaboration avec l'employeur :*
 - a) *de concilier les litiges éventuels relatifs à la convention, aux accords conventionnels ou aux règlements d'entreprise, ou tout autre conflit qui pourrait se présenter dans l'entreprise;*
 - b) *d'élaborer les dispositions d'application de la présente convention et de ses accords et en fonction des particularités de l'entreprise;*
 - c) *de promouvoir, dans un esprit de libre discussion, la compréhension mutuelle; à cet effet, elles peuvent présenter des informations et des suggestions sur les questions générales ayant trait aux conditions d'emploi, à l'organisation du travail, ainsi qu'à la santé et à l'hygiène des travailleurs et à la prévention des accidents.*
4. *L'employeur, dans la mesure du possible, tient la commission du personnel au courant des circonstances économiques, générales ou particulières, qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions ou l'organisation du travail pouvant amener des mesures de chômage ou de licenciement.*

Art. 19. – Amendes conventionnelles

1. *Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende de Fr. 5'000.-- 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. 20'000.-- au plus. Ce montant peut toutefois être augmenté, si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. Le Bureau de la Commission professionnelle paritaire prononce l'amende après avoir entendu le ou les contrevenants.

Art. 20. – Service paritaire de placement

En cas de nécessité, les parties contractantes assurent un service paritaire de placement.

Art. 21. – Formation professionnelle

1. *Il est institué une Commission interprofessionnelle paritaire de formation professionnelle. Cette commission est chargée notamment de discuter des questions relatives aux apprentis.*
2. *La commission est composée de 8 membres assistés de 2 secrétaires.*
3. *Les associations d'employeurs désignent 4 membres à raison de 2 membres par profession et 1 secrétaire.*
4. *UNIA désigne 4 membres à raison de 2 membres par profession et 1 secrétaire.*

CHAPITRE III

Conditions de travail

(Relations entre l'employeur et le travailleur)

Art. 22. – Engagements

1. *L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit. L'article 330b CO doit par ailleurs être respecté.*
2. *Il est recommandé aux employeurs de confirmer par écrit les engagements en précisant le salaire convenu et la date d'entrée en service. Le travailleur peut exiger de l'employeur une telle confirmation.*

3. Lorsqu'une des parties n'exécute pas le contrat, soit avant la date d'engagement, soit le jour d'entrée en service, l'autre partie peut exiger une indemnité pour résiliation anticipée.

Art. 23. – Temps d'essai (art. 335b CO)

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en service sont considérés comme temps d'essai.
2. Le contrat peut être résilié de part et d'autre :
 - a) pendant les deux premières semaines du temps d'essai, pour la fin d'une journée de travail;
 - b) dès la troisième semaine, jusqu'à la fin du deuxième mois d'emploi, une semaine à l'avance, pour la fin d'une journée de travail;
 - c) dès le troisième mois d'emploi, dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail.
3. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf clause contraire.

Art. 24. – Termes et délais de congé

1. Rapports de service inférieurs à une année
Si le contrat de travail a duré moins d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
2. Rapports de service supérieurs à une année
Si le contrat de travail a duré plus d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
3. Rapports de service pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans
A condition que le travailleur âgé de plus de 50 ans ait travaillé 10 ans au moins dans l'entreprise, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin du troisième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.
4. L'employeur et le travailleur peuvent prévoir par écrit un délai de congé plus long.

5. 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.
6. Si l'employeur et le travailleur décident d'un commun accord de rompre le contrat de travail sans tenir compte des délais de congé ci-dessus, ils le feront dans un document écrit et signé des deux parties. *A défaut d'un tel document, les délais de congé prévus aux chiffres 1, 2 et 3 restent applicables. Cette disposition ne s'applique pas en cas de résiliation de contrat de travail pour de justes motifs.*
7. *Il est recommandé au travailleur de se renseigner sur les dispositions et sanctions de la loi sur l'assurance-chômage s'appliquant en cas de résiliation du contrat de travail.*
8. Le travailleur ne peut être mis en vacances pendant le délai de congé que s'il y consent.
9. *Interdiction de résilier le contrat de travail par l'employeur (art. 336c CO)*

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) *pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le 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 quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze 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 cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;*
- c) *pendant la grossesse et au cours des seize 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.*

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 que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

10. *Interdiction de résilier le contrat de travail par le travailleur (art. 336d CO)*

Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour l'un des motifs indiqués dans l'alinéa qui précède et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

11. *Congé abusif (art. 336, 336a et 336b CO)*

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;*
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;*
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;*
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;*
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.*

Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- f) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;*
- g) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.*

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

- h) L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.*
- i) La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les lettres a) à g) susmentionnées doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.*
- j) Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.*

Art. 25. – Inobservation du délai de congé

a) par l'employeur

- 1. Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement, sans juste motif, le travailleur a droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé; en outre, il a droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.*
- 2. Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné, du fait de l'empêchement de travailler, ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé. Toutefois, aucune imputation ne peut être faite sur un montant correspondant à la durée du travail hebdomadaire conventionnelle; celui-ci est considéré comme dédommagement.*
- 3. Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service de protection civile.*

b) par le travailleur

- 1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement, sans juste motif, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.*

2. *Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.*
3. *Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.*
4. *Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service dans la protection civile.*

Art. 26. – Résiliation pour justes motifs (art. 337 CO)

1. *L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps, pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.*
2. *Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.*
3. *Sont notamment considérés comme justes motifs :*
 - *l'ivresse caractérisée sur le lieu de travail;*
 - *la consommation de produits stupéfiants;*
 - *l'improbité;*
 - *les délits contre les moeurs;*
 - *les absences de plusieurs jours sans excuse valable;*
 - *les voies de fait;*
 - *les injures graves;*
 - *le retard important ou répété dans le paiement du salaire.*
4. *D'autre part, l'employeur peut renvoyer, sans délai, le travailleur qui, malgré un avertissement écrit :*
 - a) *enfreint gravement les dispositions de la convention collective de travail, des accords conventionnels et des règlements d'entreprise;*

- b) *ne se conforme pas aux ordres et interdictions de son employeur ou son représentant;*
 - c) *quitte l'atelier ou le chantier, sans en informer l'employeur ou son représentant et sans raison valable.*
5. *La résiliation anticipée doit intervenir dès que le fait la justifiant se produit, mais au plus tard dans le courant de la journée de travail qui suit celle au cours de laquelle le fait s'est produit ou est venu à la connaissance du lésé.*
 6. *Il est recommandé aux employeurs et aux travailleurs de prendre contact avec le Bureau de la Commission professionnelle paritaire avant de procéder à une résiliation anticipée du contrat de travail.*
 7. *Si les justes motifs de la résiliation du contrat consistent en son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.*

Art. 27. – Décès du travailleur ou de l'employeur

1. *Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, des personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation légale d'assistance, l'employeur doit payer le salaire pendant un mois dès le décès ou pendant deux mois si les rapports de travail dans l'entreprise ont duré plus de cinq ans.*
2. *Le versement du salaire, après le décès du travailleur, est pris en charge par la caisse de compensation professionnelle alimentée par les contributions patronales.*
3. *A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers. Ceux-ci reprennent les rapports de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent. Si le travailleur s'y oppose, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé prévu par la présente convention.*
4. *Lorsqu'une entreprise cesse son activité, à la suite du décès de l'employeur, les travailleurs sont payés jusqu'au jour où leur contrat aurait normalement pris fin s'il avait été dénoncé le jour où la décision de fermeture de l'entreprise a été prise par les successeurs de l'employeur.*

Art. 28. – Transfert d’entreprise

1. *Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que les travailleurs ne s'y opposent.*
2. *L'acquéreur est tenu de respecter la convention collective de travail pendant une année pour autant qu'elle ne prenne pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.*
3. *En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé conventionnel; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.*
4. *L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur.*

Art. 29. – Obligations de l’employeur

L'employeur et ses représentants sont tenus :

1. de traiter correctement le travailleur, de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon la position professionnelle et les compétences de chacun *dans le sens prévu à l'article 328 CO*;
2. de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui leur sont confiés;
3. de renseigner le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'application des dispositions conventionnelles, notamment de transmettre les directives établies par la Commission professionnelle paritaire à l'intention des salariés.

Art. 30. – Prévention des accidents et maladies professionnels

1. L'employeur ou son représentant doit prendre toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs. *Il veille notamment à appliquer et à faire appliquer les mesures préventives édictées par la Caisse nationale*

suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) et par les lois et règlements cantonaux et communaux sur la construction.

2. L'employeur ou son représentant instruit sans délai les nouveaux engagés, y compris les apprentis, sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.

Art. 31. – Fourniture du matériel, des outils et des documents de travail
(art. 327 CO)

1. L'employeur est tenu de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur 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.
2. L'employeur fournira les vêtements de protection contre les intempéries.

Art. 32. – Déplacements (art. 327a CO)

Le travailleur doit être indemnisé pour les frais imposés par le travail à l'extérieur et les dépenses y afférentes. Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 50 de la présente convention sont appliquées. Cas échéant, il peut être convenu entre le travailleur et l'employeur une indemnité sur la base des frais effectifs. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls. L'employeur est tenu de convenir avec le travailleur, avant l'ouverture du chantier, des conditions qui lui seront faites en ce qui concerne le mode et le temps de déplacement, l'indemnisation du transport et des repas pris à l'extérieur.

Art. 33. – Certificat de travail (art. 330a CO)

1. *Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.*
2. *Si le travailleur en fait la demande expresse, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.*

Art. 34. – Obligations du travailleur – exécution du travail

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.

Art. 35. – Instructions à observer

Le travailleur est tenu :

- a) de respecter les instructions de son employeur ou de son chef lorsqu'il travaille en équipe, le chef étant responsable du travail de ses subordonnés;
- b) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui lui sont confiés.

Art. 36. – Exécution conforme

Le travailleur est tenu de mettre au point ou de faire mettre au point, à ses frais, les travaux 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. Selon les circonstances, l'employeur peut faire exécuter ces travaux par un tiers en mettant les frais à la charge du travailleur fautif.

Art. 37. – Soins à apporter au matériel et à l'outillage

1. Le travailleur soigne et maintient en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés et qu'il doit garder sous clé (selon inventaire reconnu). Il soigne et tient en bon état les véhicules dont il a la conduite.
2. Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages.

Art. 38. – Hygiène et prévention des accidents

1. L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé du travailleur, *notamment en veillant à l'application des prescriptions MSST d'une part et SUVA d'autre part.*
2. *Le financement des solutions de branche en matière de santé et sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux doit être assuré par les entreprises. Les fonds paritaires participent à certains frais. A cet effet, les groupes de gestion élaborent des directives à l'intention de ces derniers.*
3. 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.

4. *Les parties s'efforceront d'obtenir l'extension du champ d'application pour la solution de branche ou l'équivalent en matière de santé et sécurité au travail (CFST Directive n° 6508).*

Art. 39. – Rapports

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, sinon l'employeur peut refuser de verser le salaire pour les heures non justifiées.

Art. 40. – Conduite pendant le travail

Le travailleur est tenu de se conduire 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. Pendant son travail, il doit s'abstenir de consommer des boissons alcooliques, des produits stupéfiants et, en cas de risque d'incendie, d'explosion ou d'autres dommages, de fumer. De même, à la reprise du travail, il ne sera sous l'effet d'aucun produit pouvant altérer son comportement.

Art. 41. – Empêchement de travailler et accidents

Le travailleur est tenu d'avertir sans délai l'employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef d'entreprise ou à ses représentants. La victime est tenue de demander ou d'accepter tout de suite les soins médicaux appropriés. Une boîte de matériel de premiers secours doit se trouver dans chaque entreprise et sur chaque chantier et tenue constamment en état d'être utilisée.

Art. 42. – Obligation de restituer

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.

Art. 43. – Heures supplémentaires

Si cela est nécessaire, le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires s'il peut s'en charger et où, selon les règles de la bonne foi, ces heures supplémentaires peuvent être exigées de lui (article 321c CO). Demeurent réservées les dispositions relatives au travail du samedi, de nuit, du

dimanche et des jours fériés faisant l'objet des autorisations prévues par la présente convention.

Art. 44. – Responsabilités (art. 321e CO)

- 1. Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur.*
- 2. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.*

Art. 45. – Travail aux pièces ou à la tâche

- 1. Le travail aux pièces ou à la tâche, ou dont la rémunération n'est pas fonction des heures de travail, est interdit.*
- 2. Le travail à l'accord est autorisé. Les modalités du travail à l'accord sont fixées d'entente entre l'employeur et les travailleurs intéressés.*

Art. 46 – Travail interdit

Obligations de l'employeur et du travailleur :

- 1. Le travailleur s'abstient de travailler professionnellement pour des tiers. Il s'engage à ne pas faire concurrence à son employeur, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.*
- 2. Il n'est pas autorisé à prendre un travail accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de l'employeur.*
- 3. L'employeur s'abstient d'utiliser les services occasionnels de travailleurs au bénéfice d'un emploi régulier soit dans l'administration publique, soit dans une entreprise privée.*
- 4. Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et à saisir la Commission professionnelle paritaire de tous les cas dont elles ont connaissance.*

Art. 47. – Durée et horaire de travail – pauses

1. La durée hebdomadaire normale de travail dans les ateliers est de 41,25 heures, pauses comprises, soit 40 heures de travail effectif, réparties sur les cinq premiers jours de la semaine.

Sur les chantiers, elle est de 41,25 heures, pauses comprises, soit 40 heures de travail effectif, par semaine en moyenne annuelle.

2. Horaire conventionnel de travail
 - a) L'horaire de travail doit être compris entre 06h00 et 20h00 du lundi au vendredi.
 - b) Il est affiché dans les ateliers et remis à chaque nouvel engagé.
 - c) Le travailleur doit observer strictement l'horaire de travail.
3. Dérogation à l'horaire conventionnel de travail
 - a) Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à l'horaire conventionnel défini à l'alinéa 2, lettre a) 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 (*p.a. Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs, Case 279, 1001 Lausanne / Tél. 021/647.24.25*).
 - b) Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire la transmet, avec préavis, à l'autorité compétente.
 - c) Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire communique par écrit la décision prise aux intéressés.
 - d) Le travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés ne sont pas admis sauf en cas de besoin urgent et sur autorisation de la Commission professionnelle paritaire, suivant la procédure visée à la lettre a). Les heures supplémentaires sont compensées dans un délai raisonnable, selon les modalités prévues à l'article 48 alinéa 5.
4. Travail de nuit

Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 20h00 et 06h00 (suppléments article 48 alinéa 5).

5. Travail du dimanche

Est réputé travail du dimanche le travail effectué du samedi dès 20h00 au lundi à 06h00 et les jours fériés fixés dans la présente convention collective de travail, la veille dès 20h00 et jusqu'au lendemain à 06h00.

6. Ponts

Dans les entreprises où, d'entente avec l'employeur et les travailleurs, il est convenu de fermer les ateliers et les chantiers, sous forme de ponts, à l'Ascension ou à la fin de l'année, la durée du travail peut être prolongée jusqu'à 50 heures par semaine.

Toutefois, les heures dès la 42,25^{ème} ne sont payées – au tarif normal – qu'au moment des ponts de l'Ascension ou de fin d'année. Il est interdit de compenser des ponts par du travail le samedi.

La Commission professionnelle paritaire établira chaque année des recommandations quant à l'organisation et la compensation des heures perdues.

7. Veille des jours fériés

La veille des jours fériés, le travail prend fin au plus tard à 17h00.

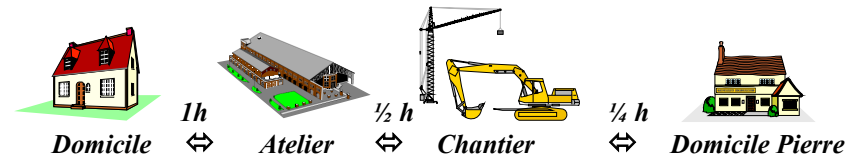
8. Temps de déplacement

Le temps consacré aux déplacements, pour se rendre au chantier et en revenir, ne compte pas dans la durée journalière conventionnelle du travail, ceci jusqu'à concurrence d'une heure par jour, à compter de l'atelier.

Ce temps est toutefois rémunéré au tarif normal pour autant que, sauf arrangement contraire, le travailleur se trouve sur le chantier à l'heure de la reprise du travail et ne le quitte pas avant la fin du travail.

Si, sur ordre de l'employeur, le travailleur doit se trouver à l'heure de la reprise du travail à l'atelier, le temps de déplacement jusqu'au chantier compte dans la durée normale du travail. Lorsque le chemin depuis le domicile du travailleur jusqu'au lieu de travail en dehors de l'atelier est plus court que le chemin depuis le domicile jusqu'à l'atelier, aucun déplacement ne sera payé.

Il est recommandé aux employeurs et aux travailleurs de s'entendre avant l'ouverture du chantier sur la façon dont les déplacements seront effectués et indemnisés.



Alain et André

André commence le travail à 07h00 à l'atelier et se rend au chantier
 revient à 12h00 à l'atelier
 reprend le travail à 13h30 à l'atelier et se rend au chantier
 rentre à 17h30 à l'atelier

N'a droit à aucune indemnité sauf bus ou km.

Alain commence le travail à 07h00 au chantier, reste au chantier pour le repas, reprend le travail à 13h30, quitte le chantier à 17h30

A droit à l'indemnité pour le repas + 1h de déplacement + bus ou km.

Pierre a le même horaire que *Alain* mais il n'a pas droit aux indemnités selon le principe énoncé à l'alinéa 8 paragraphe 3.

9. Arrivées tardives et interruptions non justifiées, abandons prématurés du travail

Les arrivées tardives et les interruptions non justifiées, de même que les abandons prématurés du travail, seront compensés par une déduction de salaire.

10. Pauses

Une pause de 15 minutes comptant dans la durée du travail est accordée le matin sur les chantiers et ateliers.

Les travailleurs ne doivent pas quitter le chantier durant la pause. En cas de dépassement, le temps supplémentaire consacré à la pause est compensé par une déduction de salaire.

Le temps de travail est interrompu pendant une heure au moins pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.

Pour le casse-croûte de minuit, le travail est interrompu pendant une heure. Cette interruption est considérée comme temps de travail.

11. Travail compensatoire

Lorsque le travailleur obtient un congé individuel et exceptionnel, l'employeur peut, à sa demande, l'autoriser à compenser le temps de travail perdu durant les cinq premiers jours de la semaine et dans un délai convenable.

Art. 48. – Salaires

1. Salaire à l'heure ou mensuel

Le salaire est fixé soit à l'heure, soit au mois.

Le salaire mensuel s'obtient en multipliant le salaire horaire par 178,75.

2. Catégories professionnelles

Les travailleurs sont répartis en 6 catégories désignées comme suit :

- 1) Aides débutant dans la profession.
- 2) Aides.
- 3) Catégorie C – travailleurs porteurs du certificat de capacité, dès la fin de l'apprentissage.
- 4) Catégorie B – travailleurs spécialement qualifiés.
- 5) Catégorie A – travailleurs spécialement qualifiés, capables de travailler seuls.
- 6) Les travailleurs particulièrement qualifiés, capables d'exécuter tous travaux d'après des plans et aptes à fonctionner comme chef d'équipe, ainsi que les travailleurs régulièrement affectés aux travaux d'entretien et de dépannage, peuvent, d'entente avec le chef d'entreprise, être mis au bénéfice d'un salaire au mois.

3. Salaires minimaux

Les salaires minimaux, *basés sur la position 100,4 de l'indice Suisse des prix à la consommation à fin octobre 2005*, sont les suivants :

1) Aide débutant dans la profession

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| a) durant la 1 ^{ère} année | Fr. 19.50 |
| b) durant la 2 ^{ème} année | Fr. 20.85 |

- | | |
|---|-----------|
| 2) Aide | Fr. 23.80 |
| 3) Catégorie C | |
| a) durant la 1 ^{ère} année après la fin de l'apprentissage | Fr. 21.75 |
| b) durant la 2 ^{ème} année après la fin de l'apprentissage | Fr. 22.70 |
| c) durant la 3 ^{ème} année après la fin de l'apprentissage | Fr. 23.70 |
| d) dès la 4 ^{ème} année après la fin de l'apprentissage | Fr. 24.75 |
| 4) Catégorie B | Fr. 26.15 |
| 5) Catégorie A | Fr. 26.95 |
| 6) Les travailleurs répondant à la définition de l'article 48.2 chiffre 6 reçoivent un salaire mensuel calculé sur la base de 178,75 heures par mois, soit <u>Fr. 5'050.--</u> par mois au minimum. | |
4. Dérogation aux salaires minimaux
- Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant de façon permanente, il pourra être dérogé aux salaires minimaux conventionnels par convention écrite et limitée dans le temps, passée entre l'employeur et le travailleur.
- De telles conventions ne sont valables que si elles sont soumises par écrit au Bureau de la Commission professionnelle paritaire pour approbation.
5. Indemnités en cas de dérogation à la durée hebdomadaire normale de travail
- Le temps nécessaire pour se rendre au chantier à l'extérieur et en revenir, dans la mesure où il donne lieu à une rémunération, est payé au tarif normal, sans supplément (voir article 47, alinéa 8).
- Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire normale de travail. Les heures effectuées en supplément sont prises en congé d'une durée égale.
- La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée dans un délai raisonnable, au plus tard dans les six mois. Les suppléments de salaire dus au travailleur pour les heures dépassant la durée hebdomadaire normale de travail sont les suivants :
- 25% pour le travail entre 06h00 et 20h00;
 - 100% pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

6. *Adaptation des salaires à l'augmentation du coût de la vie*

1. *Les parties prendront contact au début du mois de novembre de chaque année pour convenir d'une éventuelle adaptation des salaires destinée à compenser la hausse du coût de la vie.*
2. *Une éventuelle compensation de la hausse du coût de la vie sera fondée :*
 - a) *sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation;*
 - b) *sur la situation économique générale, notamment sur celle de la métallurgie du bâtiment.*

L'un ou l'autre des critères ci-dessus pourra avoir plus d'importance.

3. *L'augmentation convenue entre les parties entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.*
4. *Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord avant le 15 décembre, l'augmentation éventuelle sera décidée par le tribunal arbitral prévu à l'article 16. Pour rendre sa décision, le tribunal arbitral appliquera les principes fixés à l'alinéa 2. Il pourra notamment, si ces circonstances le justifient, décider qu'aucune augmentation de salaire ne se justifie, ou au contraire décider que seul l'indice des prix à la consommation est pris en considération, de manière à assurer une pleine compensation de l'augmentation du coût de la vie.*

Art. 49 – Gratification conventionnelle

1. Le travailleur a droit à une gratification conventionnelle. Cette gratification est en principe payable en fin d'année.
2. Pour avoir droit à la gratification conventionnelle, le travailleur doit avoir été occupé plus de deux mois dans l'entreprise.
3. Si l'employeur ou le travailleur a résilié le contrat de travail, le travailleur a droit à une part de gratification proportionnelle à la durée de son emploi dans l'entreprise (pour autant qu'il ait été employé par l'entreprise plus de deux mois). *Si le congé a été donné pour justes motifs (article 26 de la convention), cette part proportionnelle n'est pas due.*
4. La gratification conventionnelle est égale à 8,33% du salaire brut de base.

Par « salaire brut de base » on entend : le salaire normal, sans supplément. La gratification conventionnelle est payée pour les heures effectives de travail accomplies dans l'année civile, y compris les vacances et les jours fériés, à l'exception des heures supplémentaires.

5. La gratification conventionnelle ne s'ajoute pas aux gratifications versées par l'employeur dans le cadre du contrat individuel de travail. Si l'employeur a accordé en sus du salaire une gratification à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, cette rétribution spéciale peut être imputée sur la gratification conventionnelle.
6. *La gratification conventionnelle n'est pas prise en considération pour le calcul des prestations accessoires de l'employeur ou des caisses de prévoyance sociale. Ces dernières ne perçoivent pas de contributions sur la gratification conventionnelle, à l'exception des cotisations AVS/AI/APG, assurance-chômage, assurance complémentaire professionnelle (2^{ème} pilier) et SUVA non professionnelle.*

Art. 50. – Déplacements

1. Les questions relatives aux indemnités de déplacement des travailleurs sont réglées d'un commun accord entre l'employeur et le personnel ou ses représentants.
2. Toutefois, les prestations ne sauraient être inférieures aux normes ci-dessous, pour autant que les employeurs ne prennent pas entièrement à leur charge les frais occasionnés par les déplacements :
 - a) Fr. 19.-- par repas de midi pris en dehors du domicile;
 - b) Fr. 19.-- pour le repas en cas de travail de nuit.

Pour les déplacements ne permettant pas au travailleur de rentrer à son domicile chaque soir, l'employeur fournit, à ses frais, une chambre et une pension convenables; en outre, il lui rembourse les frais de transport pour le début ou la fin de la semaine ou lors du début ou de la fin des travaux.

3. Le travailleur a droit au remboursement des frais effectifs de transport lorsqu'il utilise les transports publics.
4. 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 kilomètres parcourus.

5. L'indemnité ne saurait être inférieure à 70 centimes par km pour les voitures automobiles, à 30 centimes pour les motocyclettes et à Fr. 60.-- par mois pour les vélomoteurs.

Lors des négociations pour l'accord annuel sur les salaires, selon l'article 48, alinéa 6, les parties examinent s'il y a lieu d'adapter le montant des indemnités au renchérissement notamment.

6. Le travailleur assume, du fait du versement de l'indemnité prévue à l'alinéa 5 ci-dessus, tous les risques de l'emploi de son véhicule. Il devra notamment contracter une assurance responsabilité civile illimitée et une assurance passagers.

L'indemnité comprend les impôts pour l'emploi du véhicule, les primes d'assurances, une indemnité équitable pour la réparation et l'usure, ainsi que l'indemnisation du transport de passagers ou du petit matériel.

7. Une indemnité mensuelle de Fr. 20.-- est versée au travailleur qui emploie régulièrement sa bicyclette.
8. 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.
9. En cas de litige quant au montant de l'indemnité, le Bureau de la Commission professionnelle paritaire tranchera.

Art. 51. – Paie

1. Principe

La paie a lieu en principe en fin de mois, pendant les heures de travail, sauf usage contraire. L'employeur peut, d'entente avec le travailleur, convenir du paiement d'un acompte à mi-mois. La paie fait l'objet d'un décompte écrit.

Le travailleur vérifie si le montant reçu est exact. S'il constate une erreur, il adresse immédiatement une réclamation à l'employeur ou ses représentants.

Le travailleur quittant son emploi touche la paie au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsque le jour prévu pour la paie est chômé, celle-ci est avancée au jour de travail précédent.

L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement du salaire sur un compte bancaire ou un compte de chèques postaux.

2. Retenues de salaire et compensation avec des créances

Il est procédé à une retenue pour report à nouveau, d'un montant égal au salaire de cinq jours de travail, sur la première paie de chaque travailleur.

L'employeur est en droit de prélever sur cette retenue l'indemnité que le travailleur lui doit :

- a) pour avoir, par sa faute, perdu ou détérioré du matériel;
- b) pour avoir effectué un travail défectueux, intentionnellement ou par négligence;
- c) *pour violation des dispositions de l'article 25.*

La retenue – ou le solde de la retenue – est restituée au travailleur avec la dernière paie précédant son départ.

L'employeur pourra cependant conserver cette retenue jusqu'à ce que le travailleur le quitte régulièrement en lui restituant l'outillage complet et mis en ordre, les plans, etc.

L'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable. Toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

Sur la paie du travailleur, il est procédé aux retenues découlant des dispositions des diverses caisses de prévoyance sociale en vigueur dans les métiers groupés par la Fédération romande de métiers du bâtiment et prévoyant une participation pécuniaire du travailleur.

3. Litiges

Les réclamations au sujet de la classification des catégories professionnelles, des augmentations conventionnelles et des indemnités diverses doivent être présentées immédiatement auprès de l'employeur. Si un litige naît à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, il doit être soumis au plus vite au Bureau de la Commission professionnelle paritaire.

Art. 52. – 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; il doit de préférence réduire la durée des heures de travail au lieu de procéder à des licenciements. S'il n'est pas possible de réduire la durée du travail de façon linéaire, la mise au chômage se fera par rotation entre les travailleurs.*

Les rotations ne devraient en aucun cas perturber la bonne marche de l'entreprise, notamment l'exécution des travaux en cours.

Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices de travail concernant l'assurance-chômage.

2. *Lorsque, malgré les mesures ci-dessus, l'employeur envisage de diminuer l'effectif de son personnel, il en avisera auparavant le Bureau de la Commission professionnelle paritaire. Ce dernier s'efforcera de replacer les travailleurs qui lui sont annoncés par l'intermédiaire de son service paritaire de placement.*
3. *Lorsqu'un employeur cherche du personnel, il annoncera les places vacantes au Bureau de la Commission professionnelle paritaire avant d'entreprendre toute autre démarche.*
4. *En cas de manque de travail dans le secteur général de la métallurgie du bâtiment, l'employeur s'abstiendra d'engager tout personnel extérieur à ce secteur tant que des travailleurs de qualification équivalente sont disponibles auprès du Bureau de la Commission professionnelle paritaire.*
5. *Si un travailleur est mis au chômage partiel, il peut se libérer sans délai de son contrat de travail; l'employeur n'est pas délié pour autant des obligations découlant de la présente convention tant que dure le délai normal de congé prévu à l'article 24.*
6. *La mise au chômage n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu du contrat de travail.*

CHAPITRE IV

Prestations sociales

Art. 53. – Assurance-accidents

1. *Le travailleur est assuré selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).*
2. *En cas d'accident reconnu par la SUVA, l'assurance-maladie collective, conformément à son règlement, verse 80% du salaire brut pendant les deux premiers jours qui suivent l'accident.*
3. *L'assurance obligatoire en cas d'accidents non-professionnels cesse de porter effet après le 30^{ème} jour suivant celui où prend fin le droit au salaire. L'avis « assurance conventionnelle individuelle », mis à disposition des entreprises par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, renseigne sur les modalités à observer pour la conclusion d'une assurance prolongeant ses effets, en cas d'interruption du travail non payée, d'une certaine durée.*
4. *La prime d'assurance accidents non professionnels est à la charge du travailleur.*

Art. 54. – Assurance-maladie – perte de gain

1. *Les travailleurs doivent être assurés contre la perte de gain en cas de maladie. Ils sont au bénéfice de l'assurance-maladie collective de la Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment.*
2. *Cette assurance couvre une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.*
3. *Les conditions de l'assurance indemnités journalières sont les suivantes :*
 - *l'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son travail;*
 - *pour toutes les absences de plus de trois jours, le travailleur fournira un certificat médical;*
 - *les trois premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés;*

- l'indemnité journalière correspond à 80% du salaire brut dès le quatrième jour ouvrable;
 - l'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées de trente jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 100% du salaire brut, déduction faite de trois jours de carence;
 - les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.
4. *L'employeur est tenu de s'affilier à l'Assurance maladie collective de la métallurgie vaudoise du bâtiment. Ce faisant, il est délié de l'obligation des articles 324a et 324b CO.*
 5. *Le règlement de l'assurance-maladie fait partie intégrante de la présente convention.*

Art. 55. – Caisse de retraite – 2^{ème} pilier

1. *Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit correspondre au minimum aux conditions et aux prestations prévues par le règlement de la Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment, qui offre des prestations supérieures aux minima légaux de la LPP.*
2. *L'employeur est tenu de s'affilier à l'assurance précitée.*
3. *Le règlement de l'assurance précitée fait partie intégrante de la présente convention.*
4. *L'assurance 2^{ème} pilier doit correspondre au minimum aux critères suivants :*
 - a) *le taux de cotisation pour les prestations de base LPP est au minimum et pour tous les salariés, dès le 1^{er} 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.*

5. 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'évènement assuré;
 - c) la rente de conjoint survivant 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 avant d'être mis au bénéfice d'une rente de vieillesse équivalent au 50% de la totalité du compte épargne constitué au jour du décès est versé aux ayants-droits, s'il n'existe aucune rente de conjoint ou d'enfants à ce moment.

Art. 55bis. – Retraite transitoire

1. *Les parties, par le biais de la Fondation de la Métallurgie vaudoise du bâtiment, instaurent un système de rente transitoire par le biais d'un avenant au règlement de l'assurance précitée.*
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 par la loi sur l'assurance vieillesse et invalidité.*

Art. 56. – Vacances

1. La durée des vacances est de :
 - 20 jours ouvrables pour les travailleurs de 21 à 30 ans révolus;

- 21 jours ouvrables pour les travailleurs de 31 à 35 ans révolus;
 - 23 jours ouvrables pour les travailleurs de 36 à 40 ans révolus;
 - 25 jours ouvrables pour les travailleurs de 41 à 55 ans révolus;
 - 30 jours ouvrables pour les travailleurs dès 56 ans révolus.
2. La durée des vacances est de 25 jours ouvrables pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus.
 3. Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile pendant laquelle l'âge révolu est atteint.
 4. Les vacances sont indemnisées sur la base de l'horaire conventionnel.
 5. Les vacances sont payées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours en fonction des heures effectuées l'année précédente.
 6. Il n'y a pas de report d'heures d'un exercice à l'autre. Le travailleur engagé au cours de l'exercice a droit à des vacances au prorata du droit annuel par mois de travail effectué.
 7. Les absences imputables au service militaire, à la maladie, à un accident, au chômage, pour autant que leur durée totale dépasse 3 mois en une année, sont compensées avec les vacances de l'année suivante en ce sens que, pour le 4^{ème} mois entier et chaque mois suivant, les vacances sont réduites de 1/12 du droit annuel.
 8. *Il appartient au travailleur et à son employeur de justifier ces absences auprès de la Caisse de compensation.*
 9. *Les périodes de vacances comprenant les jours fériés payés sont prolongées d'un nombre égal de jours.*
 10. *Les indemnités de vacances sont payées par la Caisse de compensation alimentée par les contributions patronales.*

Art. 57. – Dates de vacances

1. *Dans la règle, les vacances doivent être prises dans l'année qui suit celle à laquelle elles se rapportent. Cependant, il est possible de les prendre dans l'année à laquelle elles se rapportent, conformément au règlement de la Caisse de compensation.*

2. *Une semaine de vacances doit en principe être prise au moment des ponts de fin d'année afin d'éviter les rattrapages d'heures à des fins compensatoires. Demeure réservé le cas des travailleurs devant, à cette époque, assurer un service de dépannage. Il peut être dérogé au principe relatif aux ponts de fin d'année en ce sens que la dernière semaine de vacances peut être prise dans le courant de l'année, pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord. Dans ce cas d'exception, le travailleur doit déclarer par écrit sa renonciation à toute prétention de salaire ou d'indemnité quelconque pour les jours non travaillés au moment des ponts de fin d'année.*
3. Le travailleur doit s'entendre suffisamment à temps avec son employeur au sujet de la date des vacances. Lorsqu'il y a une fermeture générale de l'entreprise, la période de fermeture doit être fixée suffisamment à l'avance, après consultation du personnel.
4. *Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles lui donne droit l'indemnité de la Caisse de compensation et d'effectuer pour quiconque, y compris son propre employeur, pendant la durée des vacances, un travail rétribué.*
5. *Toute infraction à cette règle peut entraîner la suppression du paiement des vacances.*
6. Il est interdit à l'employeur de diminuer les vacances pour compenser des périodes de chômage partiel.

Art. 58. – Jours fériés

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours fériés suivants :
1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne et Noël. L'indemnité n'est pas due si le jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche.
2. *La Caisse de compensation professionnelle rembourse à l'employeur l'indemnité payée au travailleur pour chacun des jours fériés susmentionnés.*
3. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1^{er} mai, étant entendu que ce jour chômé ne donne droit à aucune indemnité.

Art. 59. – Indemnités pour jours fériés payés

Pour chacun des jours mentionnés à l'article 58, l'indemnité est équivalente à 8,25 fois le salaire horaire effectif.

Art. 60. – Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :
 - deux jours en cas de mariage;
 - un jour en cas de naissance d'un enfant;
 - un jour en cas d'adoption d'un enfant âgé de 5 ans au plus;
 - trois jours en cas de décès dans la famille : épouse, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père ou belle-mère;
 - un demi-jour en cas d'inspection militaire pour autant qu'il travaille l'autre demi-jour;
 - un jour en cas d'inspection militaire lorsque le lieu de cette inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne lui permet pas de prendre le travail le jour même;
 - un à trois jours pour le recrutement militaire;
 - un jour par année civile en cas de déménagement de son propre ménage.
2. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures et des jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique. Cette indemnité est versée pour une durée limitée et au maximum pour 15 jours ouvrables par année complète de service. Une indemnité liée à l'accomplissement d'une fonction publique peut être mise en compte sur le salaire, dans la mesure où elle n'est pas entièrement nécessaire à la couverture des frais inhérents à cette fonction.
3. L'indemnisation est égale à celle des jours fériés.
4. *Les indemnités pour absences justifiées sont versées aux ayants droit par la Caisse de compensation sur présentation d'une pièce officielle (acte de mariage, acte de décès, etc.).*

Art. 61. – Allocations familiales

1. *Le travailleur a droit à des allocations familiales en vertu des dispositions légales en vigueur et conformément aux statuts de la caisse d'allocations familiales professionnelle.*
2. *L'employeur est tenu de s'affilier à la caisse précitée.*
3. *Le règlement de la caisse précitée, état au 1^{er} janvier 2006, fait partie intégrante de la présente convention.*
4. *Les allocations familiales sont versées pour les enfants jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, pour autant qu'ils ne réalisent pas un gain supérieur à celui prévu par la législation cantonale en vigueur.*
5. *Le montant des allocations familiales mensuelles est fixé à Fr. 170.-- par mois et par enfant, dès le 1^{er} janvier 2006.*
6. *Le montant de l'allocation familiale pour famille nombreuse en Suisse est fixé à Fr. 170.-- par mois dès le 3^{ème} enfant, dès le 1^{er} janvier 2006.*

Art. 62. – Allocations de formation professionnelle

Les allocations de formation professionnelle sont versées :

- a) *pour les enfants jusqu'à l'âge de 20 ans révolus qui, pour raison médicale, ne sont pas aptes à apprendre un métier ou à exercer une activité lucrative;*
- b) *pour les enfants qui effectuent un apprentissage ou des études en Suisse après leur scolarité, mais jusqu'à l'âge de 25 ans révolus au plus, pour autant qu'ils ne réalisent pas un gain supérieur à celui prévu par la législation cantonale en vigueur; l'allocation pour enfant est comprise dans le montant de l'allocation de formation professionnelle;*
- c) *le montant des allocations de formation professionnelle mensuelles est fixé à Fr. 220.-- par enfant, dès le 1^{er} janvier 2006.*

Art. 63. – Allocation de naissance ou d'accueil

Dès le 1^{er} janvier 2006, il est versé une allocation de Fr. 1'500.-- sur présentation du livret de famille ou de l'acte de naissance pour chaque naissance d'un enfant légitime et d'un acte officiel pour chaque demande d'allocation d'accueil.

Art. 64. – Service militaire

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service militaire soldés (à l'exception du service actif) dans la mesure suivante :
 - a) pendant l'école de recrue, en qualité de recrue :
 - au 50% du salaire, pour les travailleurs célibataires, sans charge de famille;
 - au 80% du salaire, pour les travailleurs mariés et les célibataires avec charge de famille;
 - b) pour une période allant jusqu'à 30 jours : 100% du salaire;
 - c) pour une période dépassant 30 jours : dès le 31^{ème} jour, à 70% du salaire, pour les travailleurs mariés ou célibataires avec charge de famille, à 50% du salaire, pour les célibataires sans charge de famille.
2. Le service de protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
3. *L'employeur est tenu de s'affilier à la Caisse de compensation professionnelle qui assure le paiement des allocations complémentaires.*
4. *Le règlement de la caisse précitée, état au 1^{er} janvier 2007, fait partie intégrante de la présente convention.*

Art. 65. – Contribution de solidarité professionnelle

1. *Une contribution de solidarité professionnelle est instituée. Elle est égale à 1% du salaire brut de chaque travailleur.*
2. *Le travailleur est tenu de consentir à la retenue de ladite contribution de son salaire.*
3. *L'employeur doit verser le montant de ladite contribution à la Caisse de compensation professionnelle.*
4. *L'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle fait l'objet d'un accord particulier.*
5. *L'association patronale, partie à la présente convention, verse une participation égale à 0,1% des salaires des travailleurs soumis à la contribution de solidarité professionnelle aux fonds institués en vertu de l'accord particulier prévu ci-dessus.*

Art. 66. – Cotisations sociales

a) Assurance-maladie – perte de gain

La part de cotisation à charge du travailleur est de 1,4% du salaire AVS, la cotisation totale étant égale à 4% de ce même salaire. Ce taux de cotisation pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

b) Assurance-accidents

Le taux de contribution est fixé par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA). La prime pour l'assurance-accidents non-professionnels est à la charge du travailleur.

c) Caisse de retraite – 2^{ème} pilier

La cotisation est pour tous les travailleurs, sans distinction d'âge, de 11% du salaire AVS, dont 5,5% à la charge de l'employeur et 5,5% à la charge de l'assuré. Ce taux de cotisation pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

d) Retraite transitoire

La 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. Ce taux de cotisation pourra être modifié par accord entre les parties à la présente convention.

CHAPITRE V

Dispositions finales

Art. 67. – 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 tous autres accords relatifs aux rapports de travail.

Art. 68. – 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.
2. Les modifications et adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs ayant signé une déclaration de soumission.

Art. 69. – Validité

1. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et vient à échéance le 31 décembre 2010.
2. Elle annule la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2001.
3. Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties six mois au moins avant son échéance.
4. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.
5. La résiliation de la présente convention entraîne celle des accords conventionnels.

Berne et Lausanne, le 25 octobre 2006

STATUTS ET ACCORDS SPECIAUX

Accord sur le prélèvement et l'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle

la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC)

d'une part, et

le Syndicat UNIA

d'autre part,

conviennent ce qui suit :

Article premier. – But de l'accord

En application de l'article 65 et conformément aux articles 6 et 15 de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2007 pour la ferblanterie, la couverture et l'installation sanitaire dans le Canton de Vaud, les parties à ladite convention règlent, par le présent accord, les questions relatives au prélèvement et à l'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle.

Art. 2. – But de la contribution de solidarité professionnelle

Le but de la contribution de solidarité professionnelle est d'assurer une équitable répartition des frais consécutifs à l'élaboration et à l'exécution de la convention collective de travail et des accords annexes, à l'activité de la Commission professionnelle paritaire, et au financement de diverses actions de caractère professionnel ou social, entre tous les employeurs et tous les travailleurs soumis à la convention susmentionnée.

Art. 3. – Taux

Les taux de la contribution de solidarité professionnelle sont selon l'article 65 CCT :

a) pour le travailleur : 1% du salaire, soumis aux contributions sociales;

- b) pour l'employeur : 0,1% de la masse des salaires soumis aux contributions sociales pour les travailleurs de l'entreprise soumis à la convention collective conformément à l'article 3.

Art. 4. – Centrale d'encaissement

Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire est désigné comme centrale d'encaissement des contributions de solidarité professionnelle.

Art. 5. – Perception

1. La contribution de solidarité professionnelle de 1% est retenue au travailleur lors de chaque paiement de salaire. Le montant total des contributions retenues aux travailleurs est versé chaque mois par l'employeur à la centrale d'encaissement.
2. L'employeur qui n'est pas membre de l'association patronale verse chaque mois le 1,1% de la masse des salaires à la centrale d'encaissement.
3. La Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs verse le 0,1% de la masse des salaires payés par l'ensemble de ses membres. Ce versement se fait au plus tard au début de l'année suivante.

Art. 6. – Virement à la Commission professionnelle paritaire

1. A la fin de chaque trimestre, la centrale d'encaissement vire à la Commission professionnelle paritaire un montant correspondant à 80% des sommes reçues ou à percevoir pour la période correspondante.
2. Au début de l'année, elle établit un décompte de toutes les contributions encaissées l'année précédente et en vire le montant, diminué des acomptes, à la Commission professionnelle paritaire.
3. Le placement des fonds est de la compétence du Bureau de la Commission professionnelle paritaire.

Art. 7. – Remboursement aux travailleurs syndiqués

1. Après la fin de chaque exercice annuel, les travailleurs régulièrement affiliés à un syndicat contractant ou adhérent reçoivent le remboursement des montants retenus au titre de la contribution de solidarité professionnelle, sous déduction de 10% au maximum. Cette déduction correspond à la contribution de solidarité professionnelle du travailleur syndiqué et, à ce titre, reste acquise à la Commission professionnelle paritaire.

2. *Au début de l'année, la centrale d'encaissement établit une carte-quittance pour chaque travailleur à qui la contribution de 1% a été retenue au cours de l'année précédente. Cette carte indique le montant à rembourser (9/10 de la retenue annuelle au minimum).*
3. *L'ensemble des cartes-quittances est remis au secrétariat UNIA, à Lausanne, qui est chargé de la répartition entre les syndicats et les sections UNIA et de l'organisation des remboursements.*
4. *Le remboursement n'est opéré que pour la période d'affiliation effective au syndicat et dans la mesure où les cotisations ont été régulièrement acquittées pour cette période; il appartient au travailleur d'en faire la preuve.*
5. *Les syndicats remboursent les montants indiqués sur les cartes individuelles, contre quittance.*
6. *Les quittances servent de justificatifs. Elles sont groupées et remises à la Commission professionnelle paritaire. Cette dernière verse à UNIA, à Lausanne, le montant correspondant au total des remboursements justifiés par les quittances signées.*

Art. 8 – Répartition des fonds à disposition de la Commission professionnelle paritaire

1. *Le montant total des contributions de solidarité perçues au cours d'un exercice (1^{er} janvier au 31 décembre) auprès des employeurs et des travailleurs, diminué des remboursements effectués aux travailleurs syndiqués et des frais de la Commission professionnelle paritaire, est réparti comme suit :*
 - 70% à UNIA;*
 - 30% à la Fédération vaudoise des maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs (FVMFAC).*
2. *La Commission professionnelle paritaire peut modifier la répartition ci-dessus mentionnée.*

Art. 9. – Comptes

1. *Chaque année, les comptes sont contrôlés par des vérificateurs nommés par la Commission professionnelle paritaire et soumis à l'approbation de cette dernière.*

2. *Un résumé des comptes est remis aux associations contractantes et adhérentes qui sont en droit d'en donner connaissance verbalement à leurs membres.*

Art. 10. – Frais de la Commission professionnelle paritaire

Une part des revenus nets de la Commission professionnelle paritaire est utilisée conformément à l'article 8, pour la couverture des frais de cette dernière, notamment pour :

- *l'impression et la diffusion de la convention collective de travail, des avenants et accords;*
- *le contrôle d'application de ladite convention, ainsi que des avenants et accords;*
- *les tâches générales de la Commission, de son Bureau et de son secrétariat, conformément aux articles 10 à 14 de la convention collective;*
- *les travaux effectués par l'une ou l'autre des associations contractantes pour le compte de la Commission professionnelle paritaire (article 15 lit. c CCT);*
- *l'information des employeurs et des travailleurs.*

Art. 11. – UNIA – Utilisation des fonds mis à disposition par la Commission professionnelle paritaire

1. *Ces fonds sont utilisés pour :*
 - *le service de chômage;*
 - *le service des litiges;*
 - *le service des faillites;*
 - *la formation professionnelle.*
2. *UNIA présente un rapport annuel détaillé sur l'utilisation des fonds à la Commission professionnelle paritaire.*

Art. 12. – FVMFAC – Utilisation des fonds mis à disposition par la Commission professionnelle paritaire

1. *Ces fonds sont utilisés pour :*
 - *la formation professionnelle.*
2. *La FVMFAC présente un rapport annuel détaillé sur l'utilisation des fonds à la Commission professionnelle paritaire.*

Art. 13. – Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2007.

Berne et Lausanne, le 25 octobre 2006

Statut des travailleurs rétribués au mois

Art. premier. – Champ d'application

1. Chaque entreprise désigne librement quels sont les travailleurs soumis 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.
3. En principe, un travailleur ayant été mis au bénéfice du statut au mois conserve ce statut s'il change d'entreprise.

Art. 2. – Détermination du salaire mensuel

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 178,75 (*selon l'exemple de calcul suivant : Fr. 25.-- à l'heure x 178,75 = Fr. 4'468.75.-- par mois*).

Art. 3. – Heures supplémentaires

1. Lorsque le nombre d'heures effectuées pendant un semestre (y compris les absences justifiées – maladie – accidents – vacances – jours fériés, etc.) dépasse 1'089, les heures de déplacement sont payées sans supplément jusqu'à concurrence d'une heure par jour; les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur ou son représentant sont payées avec un supplément de 25%.

Restent réservées les heures de nuit, du dimanche et des jours fériés, payées avec un supplément de 100%. La franchise est de 1'200 heures au maximum lorsque l'horaire hebdomadaire est de 50 heures pour compenser les ponts entre des jours fériés.

2. Les heures de déplacement ainsi que les heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} décembre et le 31 mai sont payées avec le salaire de juin.
3. Celles effectuées entre le 1^{er} juin et le 30 novembre sont payées avec le salaire de décembre.

Art. 4. – Maladie et accidents

1. En cas d'absences pour cause de maladie ou d'accident attestées par un certificat médical, l'employeur verse au travailleur son salaire intégral pendant :
 - 3 mois par année civile pour les travailleurs ayant moins de cinq ans de service dans l'entreprise;
 - 4 mois par année civile pour les travailleurs ayant de cinq à huit ans de service dans l'entreprise;
 - 5 mois par année civile pour les travailleurs ayant de neuf à quatorze ans de service dans la profession, mais au moins neuf ans dans l'entreprise;
 - 6 mois par année civile pour les travailleurs ayant quinze ans et plus de service dans la profession, mais au moins neuf ans dans l'entreprise.
2. *En cas de maladie ou d'accident, le salaire intégral n'est versé qu'à la condition que le cas de maladie ou d'accident soit pris en charge par la SUVA ou la Caisse maladie. Le travailleur est responsable de toutes les formalités à remplir pour faire reconnaître son cas.*
3. *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 avec l'autorisation de l'employeur pour des motifs tels que visite médicale, soins dentaires, participation à une cérémonie, formalités d'administration, etc., est réglé d'entente entre l'employeur et le travailleur. Il n'est pas exigible jusqu'à concurrence de 10 heures par semestre. Il n'y a pas de report d'heures d'un semestre à l'autre.

Art. 6. – Vacances

1. Les vacances sont fixées conformément à la convention collective de travail.
2. Pendant les vacances, le travailleur reçoit son salaire intégral (100%).

Art. 7. – Service militaire

1. Pendant le service militaire, le travailleur reçoit son salaire intégral pour autant que la période de service ne dépasse pas trente jours.

2. Pour les périodes plus longues, les dispositions 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 Caisse nationale en cas d'accidents sont acquises à l'employeur dans la mesure où celui-ci verse le salaire intégral, conformément aux articles qui précèdent.
2. Tel est en particulier le cas des prestations *de l'assurance-maladie*, de l'assurance en cas d'accidents, *des indemnités de vacances*, *des indemnités pour absences justifiées* et des indemnités en cas de service militaire.

Art. 9. – Chômage

1. *Le travailleur peut être mis en état de chômage partiel sans observer les délais fixés à l'article 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 au mois licencié une indemnité équivalant à 90 heures de travail.*

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.

5. *La mise au chômage n'entraîne, en aucun cas, la suppression des droits acquis par le travailleur en application de la présente convention collective de travail.*

Art. 10. – Délai de congé

1. *Rapports de service inférieurs à une année*

Si le contrat de travail a duré moins d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.

2. *Rapports de service supérieurs à une année*

Si le contrat de travail a duré plus d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.

3. *Rapports de service pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans*

A condition que le travailleur âgé de plus de 50 ans ait travaillé 10 ans au moins dans l'entreprise, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre pour la fin du troisième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié.

4. *Le congé doit être donné par écrit.*

5. *Les délais de congé peuvent être modifiés par écrit d'entente entre les parties, pour autant que les délais qu'elles fixent soient les mêmes pour chacune d'entre-elles. Toutefois, dès la deuxième année de service, ces délais ne peuvent être inférieurs à un mois.*

Art. 11. – Relation avec la convention collective de travail

1. *Le travailleur rétribué au mois est soumis à 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.*

2. *En particulier, les augmentations de salaires conventionnelles sont applicables aux travailleurs rétribués au mois. Lorsque ces augmentations de salaires sont fixées en centimes par heure de travail, pour déterminer l'augmentation du salaire mensuel, on multiplie l'augmentation horaire par 178,75 (selon l'exemple de calcul suivant : $Fr. 0.20 \times 178,75 = Fr. 35.75$).*

Art. 12. – Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2007.

Berne et Lausanne, le 25 octobre 2006

Accord sur les indemnités spéciales pour la ferblanterie, la couverture et le sanitaire dans le Canton de Vaud

Les parties à la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2007 dans la branche de la ferblanterie, de la couverture et du sanitaire, vu l'article 7 de cette convention, conviennent ce qui suit :

Art. premier. – Travaux salissants

1. Pour les travaux salissants dans les égouts, pour le nettoyage de latrines et pour le vidage des sacs, il est versé un supplément de 100%. On ne tiendra compte que des heures effectivement employées à ces travaux.
2. Pour les travaux concernant les colonnes de chute, les terre-pleins et dans l'eau, lors de cas particuliers, une éventuelle indemnité *peut* être convenue entre l'employeur et le travailleur.

Art. 2. – Travaux dangereux et boilers

1. Pour les travaux dangereux, il est prévu un supplément de 50%; sont considérés comme tels : les travaux de tours, clochers et travaux similaires. Ces suppléments ne sont pas dus lorsque les mesures de précaution ont été prises *conformément aux directives de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA)*. Le supplément est également de 50% pour les nettoyages de boilers qu'on ne peut effectuer qu'en pénétrant à l'intérieur. On ne tiendra compte que des heures effectivement employées à ces travaux.
2. Un supplément minimum de Fr. 2.-- par heure est prévu pour les travaux d'enlèvement de la neige sur les toits.

Art. 3. – Service de piquet

Les travailleurs qui assurent le service de piquet reçoivent une indemnité de Fr. 50.-- par semaine de service et de Fr. 25.-- pour les week-ends (samedi et dimanche), ainsi que pour les jours fériés.

Art. 4. – Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2007.

Berne et Lausanne, le 25 octobre 2006