

ARRÊTÉ

821.10.100310.1

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

du 10 mars 2010

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par :

- le Groupe patronal de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres (GP-AVIG)
- l'association "Professionnels géomatique suisse" (PGS) section SO (Vaud-Neuchâtel-Jura-Genève)
- le Groupement des Ingénieurs en Géomatique, section professionnelle romande, Swiss Engineering UTS (GIG-UTS)

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N°7 du 22 janvier 2010 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N°20 du 29 janvier 2010

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

Art. 1

¹ Le champ d'application de la convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs géomètres vaudois, reproduite en annexe, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

Art. 2

¹ Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre :

- d'une part, au titre d'employeurs, les ingénieurs géomètres pratiquant à titre indépendant quelle que soit la forme juridique de leur bureau ;
- et d'autre part, au titre d'employés :
 - les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent,
 - les titulaires d'un brevet fédéral de technicien en géomatique ou titre jugé équivalent,
 - les ingénieurs HES en géomatique ou titre jugé équivalent.

Art. 3

¹ 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

¹ Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

Art. 5

¹ Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 6

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2012.

821.10.100310.1

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 15 avril 2010.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 35 du 30 avril 2010.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'INGENIEURS GEOMETRES VAUDOIS

en vigueur dès le 1^{er} janvier 2010

conclue entre

Le Groupe patronal de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres (GP-AVIG)
d'une part, et

l'association "Professionnels géomatique suisse" (PGS) section SO (Vaud – Neuchâtel – Jura – Genève) et

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

d'autre part,

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

Article premier – Champ d'application

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

1.1 Au titre d'employeurs :

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

1.2 Au titre d'employés :

A. *Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité de géomaticien ou titre jugé équivalent (ancienne catégorie I);*

B. *Les titulaires d'un brevet fédéral de technicien en géomatique ou titre jugé équivalent (regroupement anciennes catégories II et III);*

C. *Les ingénieurs HES en géomatique ou titre jugé équivalent (ancienne catégorie IV).*

Les dispositions étendues de la présente convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20; RO 2003 1370) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La Commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 2 – Engagement et congé

1. Les deux premiers mois de l'engagement constituent un temps d'essai pendant lequel les parties peuvent résilier le contrat de travail, par écrit, une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine.
2. *Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.*
3. Durant la première année de service, le congé doit être notifié par écrit un mois à l'avance et pour la fin d'un mois.

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

Art. 3 – Devoirs de l'employé

1. L'employé est tenu de veiller consciencieusement aux intérêts du bureau. Il doit notamment :
 - a) garder rigoureusement le secret sur les affaires professionnelles du bureau, même lorsque le contrat de travail a pris fin;
 - b) sauf autorisation de l'employeur, s'abstenir d'utiliser à son profit ou au profit de tiers des documents, dossiers ou reproductions qu'il a exécutés ou dont il a pris connaissance et de les retenir ou d'en disposer à quelque titre que ce soit;
 - c) sauf consentement écrit de l'employeur, s'abstenir d'exécuter des travaux professionnels pour son compte ou pour le compte d'un tiers.

Art. 4 – Instruments professionnels

1. *L'employé fournit et entretient à ses frais son matériel personnel de travail.*
2. *L'employeur met à la disposition de l'employé les autres instruments et le matériel nécessaire à son activité dont le matériel de sécurité.*

Art. 5 – Durée du travail

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

Art. 6 – Travail supplémentaire

1. *L'employeur n'ordonnera qu'exceptionnellement de faire du travail supplémentaire au bureau et celui-ci n'excédera pas deux heures par jour, ni dix heures par semaine, ni 170 heures par année civile. Si ce travail n'est pas compensé par des congés, l'employeur rétribuera chaque heure à raison de 1/170 du salaire annuel divisé par 12 plus 25 % de supplément.*
2. *Le travail supplémentaire en campagne se règle d'après les circonstances (mauvaises communications, travaux en montagne, nécessité de profiter du beau temps), en particulier les conditions atmosphériques favorables aux mensurations.*

Art. 7 – Rémunération

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

Salaires minima à partir du 1.1.2010

Années de pratique	Cat. A	Cat. B	Cat. C
		Selon les années de pratique en tant que géomaticien après l'obtention du CFC	
Dès la 1 ^{ère} année	53'860	CFC+3 ans 66'990 CFC+4 ans 69'230 CFC+5 ans 71'050 CFC+6 ans 73'080	69'230
Dès la 4 ^{ème} année	59'140	80'750	81'510
Dès la 6 ^{ème} année	61'780	84'570	87'290
Dès la 12 ^{ème} année	68'650		

3. Les collaborateurs de la catégorie B de la première à la troisième année (en tant que technicien en géomatique), engagés avant le 1^{er} janvier 2008, ne subissent aucune baisse de salaire réel lorsqu'ils sont classés dans la catégorie susmentionnée, de CFC+ 3 ans à CFC+ 5 ans.

Art. 8 – Cas spéciaux

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

Art. 9 – Indemnités de campagne

1. L'employé a droit à une indemnité horaire de terrain de Fr. 1.-- *et*
 - soit une indemnité de repas de Fr. 20.--;
 - soit au remboursement de la facture du repas.
2. L'employé que des travaux de plus d'un jour obligent à prendre chambre et pension hors de son lieu de résidence a droit au remboursement de ses frais et, en plus, à l'indemnité de terrain.
3. Les frais de transport sont à la charge de l'employeur. L'employé qui utilise son propre véhicule, d'entente avec l'employeur, a droit à une indemnité, calculée au départ du bureau selon les normes suivantes :
 - auto : 70 centimes le kilomètre;
 - moto : 40 centimes le kilomètre;
 - vélomoteur : 10 centimes le kilomètre;
 - bicyclette : Fr. 1.-- par jour.

Art. 10 – Contribution des employés en faveur de PGS

1. La contribution des employés en faveur de PGS sert à développer durablement la branche géomatique.
2. Sont tenus de fournir une contribution les géomaticiens (catégorie A CCT) et les techniciens en géomatique (catégorie B CCT) employés au moins à 30 %.
3. La contribution s'élève à Fr. 75.-- par employé par année. Elle est retenue sur le salaire de chaque employé des catégories A et B CCT. L'employeur verse la contribution à PGS sous forme d'auto-déclaration.

4. *La facturation et l'encaissement se font par PGS.*

Art. 11 – Vacances

1. *L'employé a droit pour chaque année civile à des vacances payées d'une durée de 4 semaines, soit 20 jours de travail. L'employé de moins de 20 ans a droit à 5 semaines, soit 25 jours de travail.*
2. *Dès l'année de ses 50 ans, l'employé a droit à 5 semaines de vacances payées, soit 25 jours de travail. Il en va de même pour l'employé qui a 25 années de pratique dans le même bureau.*
3. *Les vacances se calculent par année civile. Si l'engagement n'a pas duré toute l'année, elles sont réduites proportionnellement.*
4. *Les jours de vacances que l'employé n'a pas pris dans le courant de l'année sont reportés sur l'année suivante.*
5. *A l'extinction du contrat de travail, l'employé touche son salaire pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris ou le restitue pour les jours qu'il a perçus en trop.*
6. *En cas d'empêchement de travailler sans faute, provoqué par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, ou en cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse et d'un accouchement, jusqu'à deux mois au total par année civile, la durée des vacances ne subit pas de réduction.*
7. *Si l'absence dépasse deux mois, la durée des vacances est réduite de 1/12 pour chaque mois allant au-delà de cette durée; en cas d'absence pour d'autres motifs, chaque mois d'absence entraîne une réduction de 1/12 du droit aux vacances.*

Art. 12 – Jours de congé

1. *En plus des dimanches et des jours fériés légaux (le 1^{er} janvier, le 2 janvier, le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le Lundi du Jeûne et Noël), le 26 décembre est un jour de congé au sens de la présente convention.*
2. *Aucune déduction de salaire n'est opérée pour ces jours-là.*

Art. 13 – Absences justifiées

1. *En plus des jours nécessités par le perfectionnement professionnel (art. 15), à prendre d'entente avec l'employeur, les absences justifiées dans les conditions énoncées ci-après sont assimilées aux jours de congé :*

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

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

a) Mariage :

son propre mariage : 3 jours

parenté la plus proche : 1 jour

b) Décès :

parenté la plus proche : 3 jours

parenté proche : 1 jour

c) Naissance :

3 jours

d) Divers événements :

déménagement : 1 à 2 jours

e) Examens professionnels :

tous les jours d'examens, pour autant que l'employé reste au service de son employeur au moins pendant les 6 mois suivant la fin des examens.

Art. 14 – Service militaire

1. En cas de service militaire (y compris école de recrue et service d'avancement), l'employé a droit, par année civile :
 - au versement de son salaire complet durant le premier mois d'une période de service;
 - au versement de son salaire à 80 % durant le 2^{ème} mois de service;
 - au versement de son salaire à 80 % durant le 3^{ème} mois de service et au-delà, uniquement si l'employé a travaillé plus de 4 ans dans l'entreprise. A défaut, seules les allocations perte de gain lui seront versées.

Les éventuelles obligations légales supérieures sont réservées.

2. *Les indemnités versées par les caisses de compensation sont acquises à l'employeur, tant que celui-ci verse le salaire ou une part du salaire supérieure aux indemnités de la caisse.*
3. *Le service complémentaire féminin et le service de protection civile sont assimilés au service militaire obligatoire.*
4. *L'employeur peut retenir la différence entre les prestations légalement dues et celles qui ont été effectivement versées – pour autant que ces dernières comprennent le versement d'au moins 50 % du salaire, y compris les allocations pour perte de gain – si l'employé ne reste pas à son service pendant une période de neuf mois à compter de la fin du service militaire. Cette retenue n'est possible que si le service a duré au moins 4 semaines.*

Art. 15 – Perfectionnement professionnel

1. Il est recommandé aux employeurs et aux employés de vouer toute leur attention au perfectionnement professionnel, et aux employeurs de faciliter la fréquentation de manifestations et de cours destinés à cette formation.
2. Les frais et le temps consacrés par l'employé aux cours de perfectionnement sont supportés entièrement par l'employeur, s'ils sont demandés par ce dernier.

Art. 16 – Assurances perte de gain en cas de maladie et assurance-accidents

a – Assurances perte de gain

Perte de gain en cas de maladie

1. Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur doit assurer le travailleur engagé pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée supérieure à trois mois durant 720 jours au moins et ce dès le premier jour du rapport de travail. L'indemnité journalière est d'au moins 80 % du salaire AVS en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail. L'employeur est tenu de remettre au travailleur les conditions d'assurance.
2. La moitié de la prime d'assurance est à la charge du travailleur.
3. Il est possible de prévoir un délai d'attente. Durant ce délai, l'employeur doit verser au moins le 80 % du salaire brut.
4. Le travailleur engagé pour une durée égale ou inférieure à trois mois n'a pas droit à son salaire en cas d'incapacité de travail due à la maladie.

5. Lorsque l'assureur ne paie pas à juste titre les indemnités journalières (réticence, réserve, taux d'incapacité insuffisant, etc.) ou qu'il a résilié le contrat d'assurance sans faute de la part de l'employeur, le travailleur a droit, pour autant que le contrat de travail n'ait pas pris fin, à son salaire complet durant :
 - trois semaines au cours de la 1^{ère} année de service;
 - un mois au cours de la 2^{ème} année de service;
 - deux mois par année de service de la 3^{ème} à la 4^{ème};
 - trois mois par année de service de la 5^{ème} à la 9^{ème};
 - quatre mois par année de service de la 10^{ème} à la 14^{ème};
 - et ainsi de suite, un mois supplémentaire par tranche de cinq années de service.

Perte de gain en cas d'accident ou de maladie professionnelle

1. *L'employeur est tenu d'assurer le travailleur contre les accidents professionnels et non professionnels, de même que contre les maladies professionnelles, conformément aux dispositions légales (LAA). Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à huit heures.*
2. *La prime d'assurance afférente aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles est à la charge exclusive de l'employeur, alors que celle qui concerne les accidents non professionnels est entièrement mise à la charge du travailleur.*
3. *Pendant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 80 % du salaire brut.*

b – Création du SPAM-GEO

1. *En vue de favoriser une prévoyance plus étendue et pour faciliter la réalisation des buts mentionnés plus haut, les parties contractantes ont créé le Service paritaire d'assurance-maladie de l'Association vaudoise des ingénieurs géomètres (SPAM-GEO) et en ont confié la gestion et l'administration au Centre Patronal, à Paudex.*

Art. 17 – Prévoyance professionnelle

1. *L'employeur doit assurer son personnel conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, invalidité et survivants (LPP).*
2. *Le personnel soumis à la convention collective de travail doit être assuré auprès du Fonds de prévoyance des bureaux privés des ingénieurs géomètres vaudois, qui fonctionne comme organe d'exécution de la présente convention; son règlement fixe les conditions de l'assurance.*

Art. 18 – Décès

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

Art. 19 – Changement de raison sociale

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

COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

Art. 20 – Organisation et rôle

1. La Commission paritaire professionnelle (CPP) est formée de trois délégués de chacune des parties contractantes, soit six membres au total. Elle contrôle l'application de la convention collective, en assure le respect et règle les litiges en résultant qui lui sont soumis.
2. Elle est constituée en association dont la durée n'est pas limitée. Les statuts de la CPP règlent les détails de son organisation.
3. Les secrétaires des associations contractantes assistent aux délibérations avec voix consultative.
4. La CPP nomme chaque année son président et son secrétaire qui font partie alternativement l'un de la délégation patronale, l'autre de la délégation des employés.

Art. 21 – Sanctions

1. L'employeur ou l'employé qui enfreint les dispositions de la présente convention peut être astreint au paiement d'une amende s'élevant à Fr. 1'000.-- au plus.
2. Le produit des amendes est affecté à la couverture des frais de contrôle; l'excédent éventuel pourra être utilisé pour la formation professionnelle.

Art. 22 – Frais

1. Les frais de la CPP sont supportés par moitié par chacune des parties contractantes.
2. Le secrétaire de la CPP est chargé de la gérance des fonds.

Art. 23 – Modification de la convention

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

Art. 24 – Entrée en vigueur et durée de la convention

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010, son échéance est fixée au 31 décembre 2012.

Art. 25 – Dénonciation et renouvellement

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

Paudex, novembre 2009