

Attention ! Il s'agit d'un texte contractuel provisoire actuellement en cours d'examen en vue de l'extension du champ d'application (ECA).
Des modifications restent dès lors réservées.
État au 03.09.2026.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL

2027 – 2030

Pour la branche du carrelage

Pour toute la Suisse, à l'exception de
FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Valable à partir du 1^{er} janvier 2027

TABLE DES MATIÈRES

Principe.....	4
A CHAMP D'APPLICATION	4
Déclaration de force obligatoire (DFO).....	4
Art. 1 Champ d'application	4
1.1. Champ d'application géographique	4
1.2. Champ d'application du point de vue de l'entreprise	4
1.3. Champ d'application du point de vue du personnel	4
B DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS	5
Art. 2 Dispositions générales	5
2.1. Base légale	5
2.2. Teneur et texte faisant foi	5
2.3. Réalisation commune	5
Art. 3 Relations entre les parties contractantes	5
3.1. Commissions professionnelles paritaires	5
3.2. Maintien de la paix du travail, liberté d'association	8
3.3. Collectivité contractuelle.....	8
C DISPOSITIONS NORMATIVES	8
Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail	8
4.1. Temps d'essai	8
4.2. Contrat de travail individuel	8
4.3. Résiliation des rapports de travail	8
4.4. Retraite anticipée	9
Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4)	9
5.1. Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle	9
5.2. Responsabilité en cas de dommages.....	10
5.3. Outils et vêtements de travail	10
Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés	10
6.1. Contrôle du temps de travail,.....	10
6.2. Temps de travail annuel	10
6.3. Forfait pour temps de trajet (indemnité de déplacement)	12
6.4. Vacances.....	12
6.5. Indemnisation des jours fériés	12
Art. 7 Salaires.....	13
7.1. Salaire mensuel	13
7.2. Eventuelles adaptations salariales	14
7.3. 13e salaire	14
7.4. Maintien du salaire en cas de décès du travailleur	14
7.5. Indemnisation des absences	14
7.6. Versement du salaire pendant le service militaire	15
7.7. Paiement du salaire	15
Art. 8 Remboursement des frais.....	15
8.1. Principe.....	15
8.2. Indemnisation du repas de midi	15
8.3. Travail à l'extérieur de l'entreprise	16
8.4. Transports publics	16
8.5. Frais de transport	16

Art. 9	Contribution professionnelle et aux frais d'exécution	16
9.1.	Principe.....	16
9.2.	Buts.....	16
9.3.	Perception et montant des cotisations	16
Art. 10	Protection de la santé et prestations sociales	17
10.1.	Protection de la santé (solution de branche 55)	17
10.2.	Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et prestations salariales	18
10.3.	Assurance-accident et prestations salariales	18
Art. 11	Travail au noir	18
11.1.	Principe.....	18
11.2.	Pour les travailleurs	18
11.3.	Pour les employeurs	19
11.4.	Exceptions	19
Art. 12	Travail à la tâche et travail temporaire.....	19
12.1.	Interdiction de travaux à la tâche.....	19
12.2.	Subordination d'entreprises de location de services	19
Art. 13	Responsabilité des sous-traitants	19
13.1.	Obligations de l'entreprise titulaire	19
13.2.	Respect des dispositions de la CCT et possibilités de sanctions.....	19
13.3.	Contrôle périodique	19

D DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES..... 20

Art. 14	Durée de la convention et dénonciation	20
14.1.	Entrée en vigueur et durée	20
14.2.	Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires	20
14.3.	Dénonciation de la convention collective de travail	20

E PARTIES CONTRACTANTES 20

F ANNEXES..... 21

Annexe n° 1 – Accord sur les salaires	21
Annexe n° 2 – Tarifs indemnité de déplacement.....	22
Annexe n° 3 – Sûretés.....	23
Annexe n° 4 – Devoirs de contrôle du carreleur	25
Annexe n° 5 – Contenu de la boîte à outils du carreleur	26
Annexe n° 6 – Règlement concernant le Fond de formation CCNT Carrelage.....	27
Annexe N° 7 – Tableau de conversion du salaire horaire	32
Annexe n° 8 – Adresses des points de contact	33

Principe

Les parties contractantes sont convaincues que les problèmes qui découlent du droit du travail dans la branche du carrelage seront plus facilement résolus si les partenaires sociaux les traitent en commun et dans un esprit de partenariat. Dans cette optique, dans le but d'obtenir une branche saine jouissant du plein emploi et pour protéger la paix du travail, elles s'engagent à trouver en toute bonne foi des solutions appropriées, et à sauvegarder dûment les intérêts des organisations professionnelles.

A des fins de lisibilité et pour favoriser une compréhension plus aisée, la présente convention renonce à la féminisation des noms, étant entendu que le masculin embrasse le féminin et réciproquement.

A CHAMP D'APPLICATION

Déclaration de force obligatoire (DFO)

Les parties contractantes visent l'obtention de la déclaration de force obligatoire (DGO) pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD VS, NE, GE, TI, JU.

Art. 1 Champ d'application

1.1. Champ d'application géographique

La CCNT pour la branche du carrelage est valable dans toute la Suisse, à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.2. Champ d'application du point de vue de l'entreprise

Les dispositions s'appliquent à toutes les entreprises et parties d'entreprises qui exécutent des travaux de carrelage à l'intérieur et à l'extérieur, des revêtements en céramique au mur et au sol à l'intérieur et à l'extérieur, de revêtements en mosaïque, en pierre naturelle et artificielle à l'intérieur et à l'extérieur ou qui procèdent à leur nettoyage final. Sont exclues les entreprises ou parties d'entreprises qui peuvent démontrer qu'elles sont soumises ou se sont soumises à la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN).

1.3. Champ d'application du point de vue du personnel

Les clauses s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'alinéa 2.1, indépendamment de leur travail et du mode de rémunération.

Ne sont pas concernés :

- a) l'employeur;
- b) les cadres ayant une fonction dirigeante avec une procuration enregistrée au registre du commerce;
- c) le personnel administratif et technique;

B DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS

Art. 2 Dispositions générales

2.1. Base légale

Cette convention collective de travail est un contrat de droit privé. Si une réglementation manquait dans cette CCNT, le Code des obligations serait subsidiairement applicable.

2.2. Teneur et texte faisant foi

Les dispositions relevant du droit des obligations régissent les relations entre les parties contractantes. Les dispositions normatives régissent les relations du droit du travail entre employeurs et travailleurs.

2.3. Réalisation commune

Les associations signataires de la CCNT conviennent qu'elles ont en commun le droit d'en exiger l'observation, dans le sens de l'art. 357b du Code des obligations, de la part des employeurs et des travailleurs liés par elle. Les associations sont représentées pour l'exercice de ce droit par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) et la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR).

Art. 3 Relations entre les parties contractantes

3.1. Commissions professionnelles paritaires

3.1.1. Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC)

Il existe une Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

La CPPC se compose d'une part de 3 à 6 représentants des associations patronales et d'autre part des associations des travailleurs, provenant des différentes sections contractantes. Les tâches, l'organisation et les modalités d'application pour la CPPC sont fixées dans des règlements sous réserve des dispositions suivantes.

En tant qu'organe de surveillance, la CPPC est en droit de donner des instructions aux CPPR.

1.1.1. Représentation dans le cadre d'actions civiles

La CPPR est compétente pour le recouvrement judiciaire des amendes conventionnelles infligées ainsi que des frais de contrôle et de procédure répercutés, comme par ailleurs pour le recouvrement des cotisations professionnelles et aux frais d'exécution.

La CPPR est habilitée à faire valoir par voie judiciaire les pouvoirs qui lui ont été conférés par les parties contractantes.

3.1.2. Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR)

Dans les territoires auxquels s'applique la convention, il y a des Commissions professionnelles paritaires régionales (CPPR). Les CPPR s'engage à respecter et à exécuter les dispositions de la convention collective de travail ainsi qu'à sauvegarder des intérêts communs. La composition, les tâches et les dispositions exécutoires des CPPR sont fixées par des statuts ou des règlements spécifiques.

En plus des tâches mentionnées sous 3.1.1, les CPPR s'engagent à respecter et à exécuter les dispositions du contrat collectif de travail et à sauvegarder les intérêts communs ; en particulier pour la protection des travailleurs (p.ex. CFST), des délais d'application appropriés et une pratique équitable et correcte de l'attribution des marchés publics.

Elles soutiennent le Système d'information Alliance construction (SIAC) rattaché à la CPPC, ainsi que tous les efforts déployés pour la formation professionnelle initiale et continue.

3.1.3. Compétences des Commissions professionnelles :

Les CPPR jugent d'une part en première instance, sur demande des employeurs ou travailleurs concernés, tous les litiges entre les employeurs et leurs travailleurs, et d'autre part elles décident de la conclusion, de la teneur et de l'achèvement des contrats de travail.

Conformément à l'art. 357 b al. 1 CO, la CPPC et les CPPR assument en particulier les tâches et les compétences suivantes :

1. La réalisation du droit de faire constater la violation d'une convention collective.
2. Le contrôle dans les entreprises et aux postes de travail du respect des dispositions normatives de la convention collective de travail.
3. Le prononcé et l'encaissement des amendes conventionnelles ainsi que la répercussion des frais de procédure et de contrôle en résultant.
4. Les entreprises enfreignant les dispositions de la CCNT peuvent être dénoncées aux autorités.
5. Les entreprises enfreignant les dispositions de la CCNT peuvent être déclarées sous forme appropriées aux maîtres d'ouvrage.
6. Les Commissions professionnelles ont la compétence de fournir les données des entreprises et de contrôle au Système d'information Alliance construction (SIAC). La responsabilité pour les données mises à disposition incombe exclusivement à la Commission professionnelle paritaire compétente.
7. Contre des décisions de la CPPR, des employeurs ou des travailleurs concernés peuvent remettre une opposition écrite et motivée à la CPPC dans les 20 jours à partir de la notification. L'opposition doit comprendre une motivation et une requête.
8. Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

3.1.4. Contrôles dans le cadre de la CCNT

Afin d'assurer le contrôle du respect des dispositions de la présente convention, il convient de tenir un registre sur l'ensemble des dispositions relatives à la rémunération. Il s'agit notamment :

- du contrôle du temps de travail selon article 6.1,
- des rapports des heures de travail ; le lieu où commence et finit le travail ainsi que l'adresse du lieu d'intervention doivent être rapportés séparément.
- les décomptes de salaires
- les attestations de salaires (justificatifs de versement de la banque/poste).

Ces documents doivent être conservés par les entreprises pendant au moins 5 ans.

Dans un délai de 15 jours à compter de la première sollicitation, les entreprises faisant l'objet d'un contrôle doivent produire en intégralité et sous une forme appropriée l'ensemble des documents demandés et pertinents pour la réalisation du contrôle. Le refus de l'entreprise de collaborer de manière appropriée peut entraîner des sanctions.

1.1.2. Affiliation au SIAC

Les parties contractantes soutiennent et participent au Système d'information Alliance intersectoriel et interrégional et s'affilient à l'association paritaire SIAC. Les organes d'exécution de la CCNT veillent à fournir et mettre à jour en temps voulu les informations d'exécution nécessaires à l'exploitation du SIAC.

Les parties contractantes considèrent la carte SIAC comme un instrument efficace pour l'exécution de la CCNT, visant à simplifier l'activité de contrôle sur les lieux et à en améliorer l'efficacité. Elles recommandent aux entreprises soumises de doter leurs travailleurs de la carte SIAC.

3.1.5. Amendes conventionnelles

Tant la CPPC que les CPPR peuvent infliger une amende conventionnelle aux employeurs ou aux travailleurs qui enfreignent les engagements de la convention collective de travail. L'amende doit être payée dans un délai d'un mois à partir de la notification de la décision.

- a) L'amende conventionnelle doit être fixée principalement de manière à dissuader l'employeur ou le travailleur contrevenant d'enfreindre à nouveau la convention collective de travail. Dans des cas spécifiques, l'amende peut dépasser la somme des prestations pécuniaires non accordées aux travailleurs.

- b) Son importance se mesure selon les critères cumulatifs suivants :
1. Le montant des prestations pécuniaires déniées par les employeurs à leurs travailleurs ;
 2. L'infraction aux dispositions non-pécuniaires de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail au noir conformément à l'art.11 ;
 3. La réalisation partielle ou intégrale de leurs obligations par les employeurs ou les travailleurs contrevenants mis en demeure par les parties contractantes ;
 4. La nature unique ou répétée de l'infraction, ainsi que la gravité des infractions aux diverses dispositions de la convention collective de travail ;
 5. La récidive de violations de la convention collective de travail ;
 6. La taille de l'entreprise ;
 7. La question de savoir si les travailleurs font valoir leurs droits individuels envers un employeur contrevenant de leur propre chef et/ou si l'on doit s'attendre à ce qu'ils le fassent dans un proche avenir.
 8. Qui enfreigne l'art. 3.1.5, 9.3.5 ou 12.1 et/ou ne collabore pas est sanctionné par une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 10'000 francs.
- c) Si la comptabilisation du temps de travail effectué ne correspond pas en tous points aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.), l'amende conventionnelle peut aller jusqu'à 10'000 francs.
- d) Si une entreprise n'applique par l'article 10.1 (directive CFST 6508), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5'000 francs est prononcée.
- e) Lors d'infraction à l'interdiction du travail au noir conformément à l'art.11, une amende conventionnelle maximale de 50'000 francs par ouvrage est prononcée pour l'employeur et/ou le travailleur.
- f) Dans le cas d'obstruction au contrôle du livre des salaires, en particulier lorsque l'exécution du contrôle conforme et dans les délais se trouve entravée, une amende conventionnelle allant jusqu'à 10 000 francs est prononcée.
- g) Qui ne fournit pas, ou pas conformément aux usages requis, les sûretés prévues aux dispositions de l'annexe 3, se voit infligé une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant des sûretés à fournir.
- h) Grille d'évaluation du degré d'infraction aux dispositions de la CCNT :
- | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------------|
| – Salaire inférieur jusqu'à | 2.5 % | infraction légère |
| – Salaire inférieur jusqu'à | 2.6 – 6 % | infraction moyenne |
| – Salaire inférieur de plus de | 6 % | infraction grave |
- Les infractions non-pécuniaires sont également prises en compte pour l'évaluation de la gravité de l'infraction.
- i) En cas d'entrave ou de refus d'un audit effectué par la CSFT SB55, une amende conventionnelle allant jusqu'à 5'000 francs peut être prononcée.
- j) Si une entreprise contrôlée ne peut pas présenter d'assurance IJM, une amende conventionnelle allant jusqu'à 10'000 francs est prononcée.

3.1.6. *Frais de contrôle*

Outre l'amende conventionnelle, tant la CPPC que la CPPR peuvent infliger aux employeurs et/ou aux travailleurs, dont le contrôle a révélé la non-observation d'obligations de la convention collective de travail, les frais de contrôle en résultant et les frais étayés par des justificatifs (pour les frais des contrôleurs ainsi que de la CPPC et de la CPPR).

3.1.7. *Frais de procédure*

Tant la CPPC que la CPPR peuvent imposer les frais de procédure conformément à l'art.357 b CO aux employeurs et/ou aux travailleurs qui n'ont pas respecté les dispositions de la convention collective de travail.

3.2. Maintien de la paix du travail, liberté d'association

3.2.1. *Maintien de la paix du travail*

Pendant la durée de la convention, la paix du travail doit être respectée. Les parties contractantes s'engagent en particulier à ne pas provoquer ni encourager elles-mêmes des troubles mais à prendre toutes les mesures appropriées afin d'éviter tout trouble de la paix du travail.

3.2.2. *Troubles de la paix du travail*

Sont considérés comme des troubles notamment les cessations concertées du travail, les licenciements collectifs avec lock-out, les boycotts, les listes noires ou d'autres mesures disciplinaires équivalentes.

3.2.3. *Liberté d'association*

La liberté totale d'association est garantie au travailleur, c.-à-d. que l'appartenance ou non à un syndicat ne peut pas être source de désavantages pour lui.

3.3. Collectivité contractuelle

Les fédérations contractantes s'engagent à la coopération et au soutien mutuel dans toutes les questions économiques qui touchent leur métier et concernent leur intérêt professionnel commun.

Il y a lieu d'appliquer avant tout d'un commun accord des mesures destinées à la promotion de la formation initiale et continue ainsi qu'à la lutte contre la concurrence déloyale et sous-enchère.

C DISPOSITIONS NORMATIVES

Art. 4 Dispositions liées au contrat de travail

4.1. Temps d'essai

Les deux premiers mois d'un nouveau contrat de travail sont considérés comme un temps d'essai. Pendant cette période, les deux parties peuvent journalièrement résilier le contrat de travail en observant un délai de congé de 5 jours ouvrables. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, il n'y a plus de période d'essai.

4.2. Contrat de travail individuel

Les contrats de travail sont à conclure par écrit et stipulent obligatoirement le nom des parties contractantes, le début des rapports de travail, la fonction, le salaire et d'éventuels suppléments, le taux d'occupation, le lieu de travail (siège de l'entreprise) ainsi que la catégorie de personnel.

Si des éléments du contrat sont modifiés pendant la durée des rapports de travail, les changements doivent être notifiés par écrit au travailleur au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

4.3. Résiliation des rapports de travail

4.3.1. *Délais de congé - Principe*

À l'échéance du temps d'essai, le délai de congé s'élève à 1 mois, à partir de la deuxième année de service à 2 mois, et à partir de la 10^e année de service à 3 mois. La résiliation doit être notifiée par écrit pour la fin d'un mois. Si l'employeur engage son propre apprenti après l'achèvement de son apprentissage, les années d'apprentissage sont comptabilisées comme des années de service.

4.3.2. *Prolongation des délais de congé*

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus par accord écrit des deux parties.

4.3.3. *Protection contre le licenciement*

Pour les travailleurs de plus de 45 ans et avec plus de 15 ans de service auprès du même employeur, une résiliation du contrat de travail est exclue alors que le travailleur touche des indemnités journalières de l'assurance-accident obligatoire ou de l'assurance-maladie. La résiliation pour motifs graves reste réservée. En outre, les dispositions de protection contre le licenciement de l'art. 336c CO sont applicables.

1.1.3. Licenciement de travailleurs après l'âge de 55 ans révolus

En cas de licenciement envisagé de travailleurs après l'âge de 55 ans révolus, un entretien se tient dans les temps et impérativement entre le supérieur et le travailleur concerné lors duquel celui-ci est informé et écouté et où l'on cherche en commun les possibilités pour maintenir les rapports de travail. L'instance supérieure statue en dernier ressort du licenciement.

4.3.4. Lorsque l'âge AVS est atteint

Le contrat de travail prend fin dès que l'âge de référence AVS est atteint. La poursuite éventuelle des rapports de travail doit être réglée séparément par écrit.

4.4. Retraite anticipée

1.1.4. Soumission à la CCRA-SOR

Les travailleurs soumis à la CCNT sont affiliés, conformément au contrat collectif pour la retraite anticipée (CCRA-SOR), à la caisse de retraite anticipée du second œuvre romand (Resor).

1.1.5. Affiliation facultative

Pour le personnel technique et administratif facultativement affilié à Resor, des cotisations professionnelles et aux frais d'exécution (cotisation du travailleur et de l'employeur) sont perçues. Il a droit à des prestations de la CCNT mais n'est pas soumis aux dispositions normatives.

Art. 5 Comportement et responsabilités (voir aussi annexe 4)

5.1. Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle

5.1.1. Travail personnel

Le travailleur doit exécuter avec soin et dans les règles de l'art le travail qui lui est confié, et défendre à tout moment et fidèlement les intérêts de l'employeur.

5.1.2. Devoir de diligence et de fidélité

a) Devoir de diligence

Le travailleur doit utiliser dans les règles de l'art les machines, appareils, dispositifs et installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur. Il doit traiter avec soin et retourner intégralement et en bon état tout le matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son travail.

b) Comportement correct

Il est exigé que l'ensemble des employeurs et travailleurs se comportent correctement et évitent toute action qui pourrait porter préjudice à l'employeur ou donner lieu à des réclamations de la part du client.

c) Respect du temps de travail

Le temps de travail doit être respecté. Les retards ou les départs prématurés du lieu de travail font l'objet d'une retenue sur salaire.

d) Préavis en cas d'empêchement

En cas d'empêchement, le travailleur est tenu d'en informer personnellement l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers avant le début de la journée de travail.

e) Interdiction de fumer et de consommation d'alcool

Fumer dans des espaces inflammables ou interdits tout comme consommer des boissons alcooliques est interdit pendant le temps de travail.

5.1.3. Restitution

Le travailleur doit en outre ramener les restes de carrelage, de matériel, les outils et les machines en bon état et/ou, s'il en est convenu ainsi, les préparer à être retournés.

5.1.4. Devoir de contrôle

Le carreleur assume la responsabilité des devoirs de contrôle spécifiés à l'annexe 4.

5.2. Responsabilité en cas de dommages

Le travailleur est responsable des dommages qu'il cause par négligence ou intentionnellement à l'employeur.

5.3. Outils et vêtements de travail

5.3.1. Caisse à outils, outils, matériel de consommation

La caisse à outils et son contenu (selon l'annexe 5) doivent être fournis par le travailleur. L'employeur met à disposition tous les autres outils et surtout le matériel de consommation.

5.3.2. Vêtements de travail

Il est recommandé à l'employeur de fournir les vêtements de travail.

Art. 6 Temps de travail, heures supplémentaires, suppléments de salaire, vacances et jours fériés

6.1. Contrôle du temps de travail,

L'employeur doit tenir le compte détaillé et journalier du temps de travail effectué par chaque travailleur. L'adresse du lieu d'intervention ainsi que le lieu du début et de la fin des travaux doivent également être documentés. Le formulaire mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous égards doit être employé à cet effet.

L'employeur a l'obligation de tenir le compte des heures de travail pour chacun de ses travailleurs, en mentionnant la catégorie salariale à laquelle il appartient.

A la fin de l'année ou des rapports de travail, le formulaire de contrôle doit être remis au travailleur.

Le travailleur a en tout temps le droit de consulter le formulaire de contrôle de son temps de travail. Tous les documents nécessaires à la tenue du compte des heures de travail doivent être conservés pendant cinq ans

Les entreprises qui contreviennent à ces obligations se voient infligées une amende conventionnelle selon l'art. 3.1.7, lettre c de la présente CCNT.

6.2. Temps de travail annuel

6.2.1. Temps de travail — Principe

L'horaire de travail quotidien normal doit généralement se situer entre 06.00 heures et 20.00 heures. La semaine de travail dure 5 jours, du lundi au vendredi. Le travail du samedi reste l'exception.

Les heures de travail brutes dues dans l'année s'élèvent à 40,5 heures.

6.2.2. Heures de travail brutes réglementaires dues dans l'année

Les heures de travail brutes réglementaire dues dans l'années, basées sur une semaine de travail de 40,5 heures, sont réglées à l'annexe 1. Un contrat de travail individuel ne peut pas prévoir d'heures de travail supérieures.

6.2.3. Pauses du matin et repas de midi

Les pauses du matin et le repas de midi ne sont pas considérés comme temps de travail.

6.2.4. Temps de travail hebdomadaire maximal et minimal

Le temps de travail hebdomadaire maximal ne doit pas être supérieur à 48 heures et pas inférieur à 36 heures par semaine.

6.2.5. Dépassement des heures de travail brutes dues dans l'année

Dans le cas où les heures de travail brutes dues dans l'année seraient dépassées à la fin de l'année civile, au maximum 100 heures supplémentaires et 80 heures manquantes peuvent être reportées au compte des heures de travail brutes de l'année suivante. Davantage d'heures supplémentaires doivent être compensées à fin juin de l'année suivante. Davantage d'heures manquantes sont caduques selon art. 6.2.10.

6.2.6. Définition des heures supplémentaires et du temps de travail supplémentaire

Les heures dites supplémentaires sont des heures de travail ordonnées par l'employeur ou nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise et effectuées au-delà des heures de travail hebdomadaires dues, le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximum étant de 48 heures.

L'on appelle temps supplémentaire les heures effectuées sur ordre ou avec l'accord de l'employeur au-delà du temps de travail maximal de 48 heures.

Le supplément salarial est mentionné et comptabilisé comme supplément en temps (art. 6.2.9)

6.2.7. Indemnisation des heures supplémentaires et du temps de travail supplémentaire

Les heures et le temps de travail de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin juin ainsi que les heures et le temps supplémentaire non compensés à la fin des rapports de travail sont indemnisés.

- a) Les heures supplémentaires de l'année précédente (comptabilisées sans supplément) sont payées au tarif normal avec un supplément de 25 %.
- b) Du temps supplémentaire de l'année précédente qui contient déjà le supplément sous forme de temps est payé au salaire normal sans autre supplément.
- c) Le temps supplémentaire de l'année précédente selon art. 6.2.9 ainsi que les suppléments pour le travail le samedi, dimanche, les jours fériés et de nuit sont compensés au rapport 1:1 ou indemnisé.

6.2.8. Compensation par du temps libre - principe

Les heures supplémentaires et le temps supplémentaire sont en principe compensés par du temps libre.

6.2.9. Suppléments de salaire :

- 25 % pour le temps supplémentaire (plus de 48 heures par semaine)
- 100 % pour le travail de nuit un jour de la semaine entre 20.00 heures et 06.00 heures
- 50 % pour le travail de nuit à deux ou plusieurs jours consécutifs de la semaine de 20.00 heures à 6.00 heures
- 50 % pour les samedis de 15.00 heures à 20.00 heures (uniquement applicable si les 48 heures de travail hebdomadaire ont déjà été atteintes).
- 100 % pour le travail le dimanche et les jours fériés.

Les suppléments ne sont pas cumulables. Le taux plus élevé s'applique,

Les suppléments de salaire doivent être mentionnés séparément.

6.2.10. Heures manquantes

Les absences non spécifiées à l'art 7.5 ou non imputables à une maladie, à un accident ou à des vacances et jours fériés payés sont considérées comme des heures manquantes. Les heures manquantes individuelles anticipées ou rattrapées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. S'il reste des heures manquantes dues par le travailleur en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, elles peuvent être déduites du salaire. En revanche, si le travailleur n'atteint pas le total brut des heures de travail dues à la fin de l'année ou à la fin des rapports de travail parce que des heures manquantes sont imposées par l'employeur, ces heures ne peuvent pas être déduites des prestations salariales.

6.3. Forfait pour temps de trajet (indemnité de déplacement)

6.3.1. Définition du temps de trajet

Est désigné comme temps de trajet le chemin du domicile directement au chantier. Celui-ci est indemnisé par un forfait en fonction de la distance. La distance se mesure en raison du chemin le plus rapide de l'entreprise (lieu de travail) au chantier (lieu d'intervention).

6.3.2. Tarifs de l'indemnité de déplacement

Les zones sont les suivantes :

Zone 1 jusqu'à 15 kilomètres

Zone 2 jusqu'à 30 kilomètres

Zone 3 jusqu'à 50 kilomètres

L'indemnité de déplacement en fonction des zones pour les allers-retours est réglée à l'avenant 2.

Si la distance (chemin le plus rapide) entre l'entreprise (lieu de travail) et le chantier (lieu d'intervention) dépasse les 50 km, le temps de trajet est comptabilisé comme temps de travail.

L'indemnité de déplacement est assujettie à la sécurité sociale.

Les dispositions du Code du travail restent réservées, en particulier la réglementation relative à la durée maximum de la semaine de travail (art. 9 LTr).

6.3.3. Temps de trajet à partir de l'entreprise / début du travail

Le temps de trajet depuis l'entreprise au chantier et/ou retour compte comme temps de travail.

L'entrepreneur définit le lieu de la prise de travail.

6.4. Vacances

6.4.1. Droit aux vacances

Chaque travailleur a droit aux vacances suivantes par année civile :

Jeunes jusqu'à 20 ans révolue 25 jours ouvrables

Travailleurs à partir 20 ans révolus 25 jours ouvrables

Travailleurs à partir de 50 ans révolus 27 jours ouvrables

6.4.2. Commencement des vacances, durée des vacances, jours fériés pendant les vacances

L'employeur et le travailleur doivent convenir en temps utile du commencement des vacances. Les dispositions suivantes s'appliquent :

- Au moins deux semaines de vacances successives doivent être prises au libre choix du travailleur et le reste entre Noël et le Jour de l'An ou dans une période creuse pour l'entreprise.
- Les vacances doivent être fixées bien à l'avance par consentement mutuel.
- Les vacances doivent être prises et ne peuvent pas être compensées par des contre-prestations en espèces ou d'autres privilèges.
- Les jours fériés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

6.4.3. Réduction des vacances

Une maladie, un accident ou un service militaire qui dure jusqu'à un mois par année ne donne pas lieu à une réduction des vacances.

Le congé maternité ne donne pas droit à une réduction du droit aux vacances.

6.5. Indemnisation des jours fériés

Le travailleur a droit à l'indemnisation de 9 jours fériés fédéraux, cantonaux et locaux pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables. Sont indemnisés le 1^{er} août ainsi que les jours fériés cantonaux (au maximum 8). Le siège de l'entreprise est déterminant. Les jours fériés sont à déterminer en début de chaque année civile par l'employeur.

Pour le personnel temporaire, il faut calculer avec 9 jours fériés, ce qui correspond à un taux de 3,59%.

Art. 7 Salaires

7.1. Salaire mensuel

7.1.1. *Salaire mensuel et calcul*

La rémunération court à partir de l'entrée en fonction et est versée sous forme de salaire mensuel. La qualification (catégorie salariale) doit être fixée par écrit et contresignée.

Chaque travailleur a droit au paiement d'un salaire constant tous les mois. Les heures de travail mensuelles moyennes déterminantes pour le calcul dans l'ensemble du champ d'application de la CCNT sont réglées à l'annexe 1.

7.1.2. *Catégories salariale et salaires minima*

Les salaires minima détaillés sont réglés à l'annexe 1.

Les catégories salariales sont les suivantes :

Catégorie A

Tous les carreleurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) tout comme d'une formation reconnue et attestée équivalente de l'UE, au plus tard 3 ans après achèvement de l'apprentissage.

Catégorie A1

Les carreleurs en première année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC) (95% du salaire minimum de la catégorie A)

Catégorie A2

Les carreleurs en deuxième année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC) (90% du salaire minimum de la catégorie A)

Catégorie B

Tous les carreleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) au plus tard au cours de la 3^e année après la fin de l'apprentissage ainsi que tous les travailleurs n'attestant pas d'un CFC. Un reclassement dans la catégorie A est effectué après 7 ans d'expérience professionnelle, dont au moins 2 ans en Suisse (temps d'apprentissage = expérience professionnelle).

Catégorie B1

Les carreleurs en première année après l'obtention de l'attestation fédérale de formation professionnelle (90% du salaire minimum catégorie B)

Catégorie B2

Les carreleurs en deuxième année après l'obtention de l'attestation fédérale de formation professionnelle (95% du salaire minimum catégorie B)

Catégorie C

Travailleurs auxiliaires

Les travailleurs auxiliaires qui n'exécutent pas de travaux de carrelage et/ou de travaux de spécialiste. Sous la définition de travaux de carrelage et de travaux de spécialiste on entend l'ensemble des activités définies dans les plans de formation relatifs aux ordonnances du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de carreleur CFC ainsi que d'aide-carreleur APF (numéros de la profession 51105 et 51106).

Catégorie D

Personnes en formation CFC et AFP

Personnes en formation de carreleur sous contrat d'apprentissage.

Catégorie E

Travailleur moins performants

Tout salaire inférieur au tarif ordinaire versé à des travailleurs moins performants doit être fixé par une convention écrite entre l'employeur et le travailleur en question. Celle-ci n'acquiert sa validité que sur approbation de la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR), qui prend sa décision dans le délai d'un mois sur la base d'une demande écrite et motivée de l'employeur.

Catégorie F

Stagiaire

Si le stagiaire a 18 ans révolus, il est classé dans la catégorie C. Si le salaire minimum de la catégorie C ne peut pas être payé, cela doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur concerné. Cet accord n'acquiert sa validité qu'après approbation par la Commission paritaire professionnelle régionale (CPPR), qui prend sa décision dans le délai d'un mois sur la base d'une demande écrite et motivée de l'employeur.

7.2. Eventuelles adaptations salariales

Des négociations salariales convoquées en raison d'un éventuel renchérissement sont conduites par les parties contractantes annuellement. Les adaptations salariales, si elles sont décidées, sont appliquées au 1^{er} janvier de l'année suivante. Les adaptations salariales pour les personnes en formation, si elles sont décidées, sont appliquées au 1^{er} août de l'année suivante. Sont à considérer pour les adaptations salariales : les possibilités économiques, la situation du marché de l'emploi, les perspectives ainsi que d'autres facteurs décisifs.

7.3. 13e salaire**7.3.1. Principe d'octroi**

Les travailleurs soumis à cette convention touchent un 13^e salaire dans l'année civile concernée.

Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile entière, un droit pro rata temporis existe.

Le travailleur qui n'a pas résilié le contrat de travail en bonne et due forme n'a pas droit au 13^e salaire.

Le travailleur qui a été licencié avec effet immédiat pour de justes motifs n'a pas droit au 13^e salaire.

7.3.2. Bases de calcul

Le 13^e salaire correspond à 8,33% du salaire brut annuel moins les charges sociales habituelles. Les suppléments, allocations ou indemnités de quelle nature que ce soit ainsi que les indemnités pour maladie, accident et service militaire de plus de 4 semaines par année ne sont pas considérés pour le calcul du 13^e salaire.

7.3.3. Versement

Le 13^e salaire doit être payé au plus tard fin décembre. Le versement du 13^e salaire doit être déclaré séparément.

7.4. Maintien du salaire en cas de décès du travailleur

Si le contrat de travail est résilié en raison du décès du travailleur, l'employeur doit verser le salaire à partir du jour du décès pour un mois supplémentaire et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois supplémentaires si le travailleur laisse un conjoint, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. (Art. 338 CO).

7.5. Indemnisation des absences

Le travailleur a droit aux jours fériés payés suivants :

- | | |
|--|--------------------|
| a) à la naissance de ses propres enfants | selon art. 329g CO |
| b) au décès de ses propres enfants, de son conjoint, compagnon ou de ses parents, | 3 jours |
| c) au décès de frères et sœurs ou de beaux-parents | 2 jours |
| d) à son mariage | 1 jour |
| e) en cas d'inspection des armes et de l'équipement, pour autant qu'il soit possible de travailler l'autre demi-journée | ½ journée |
| f) au recrutement pour l'armée suisse selon ordre de marche | jusqu'à 3 jours |
| g) en cas de déménagement pour les travailleurs ayant leur propre ménage et dont les rapports de travail durent depuis plus d'un an et ne sont pas résiliés, une fois en l'espace de 3 ans | 1 jour |

7.6. Versement du salaire pendant le service militaire**7.6.1. Versements du salaire**

Pendant le service militaire, service civile et de protection civile suisses obligatoires en temps de paix, les indemnités suivantes sont versées par rapport au salaire mensuel :

- a) Pendant l'école de recrues en tant que recrue :
 - pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire
 - pour les personnes mariées et les célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire
- b) Pendant l'école d'officiers et le paiement de galons :
 - pour les célibataires sans obligation d'entretien 50% du salaire
 - pour les personnes mariées et les célibataires avec obligation d'entretien 80% du salaire
- c) Pendant d'autres prestations du service militaire jusqu'à 4 semaines dans la même année civile :
 - Pour les travailleurs sous contrat depuis moins d'un an, jusqu'à trois semaines 100% du salaire
 - Pour les travailleurs sous contrat depuis plus d'un an, jusqu'à quatre semaines 100% du salaire
 - dès la 5^e semaine 50% du salaire

7.6.2. Conditions d'octroi

Le droit à une indemnité existe conformément à l'art. 7.6.1 dans la mesure où les rapports de travail avant l'appel au service militaire ou à la protection civile ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a 1 CO).

7.6.3. Prestations des APG

Pour autant que les prestations des allocations pour perte de gain (APG) dépassent l'indemnisation de l'employeur conformément à l'art. 7.6.1, celles-ci reviennent au travailleur.

7.7. Paiement du salaire

Le salaire est versé tous les mois par virement en francs suisses avec un décompte détaillé. Des quittances de versements en liquide ne sont pas acceptées comme paiement. Ce décompte doit indiquer la catégorie salariale (art. 7.1.2). Le travailleur est dans l'obligation d'ouvrir un compte-salaire auprès d'une banque/poste avec siège en Suisse et de le faire connaître lorsqu'il entre en fonction. Il est recommandé de virer le salaire au plus tard le 27 de chaque mois sur le compte du travailleur.

Art. 8 Remboursement des frais**8.1. Principe**

Les frais nécessaires des travailleurs qui se déplacent pour le service extérieur doivent être remboursés selon les règles prévues ci-après.

8.2. Indemnisation du repas de midi**8.2.1. Condition**

L'employeur verse à son travailleur une indemnité pour les repas pris à l'extérieur.

8.2.2. Principe du forfait mensuel

En principe, les frais selon la variante a) sont à indemniser par un forfait mensuel. Dans des cas exceptionnels justifiés et en cas de travail non régulier à l'extérieur, il est également possible de convenir de la variante b). L'indemnisation en raison de la variante b) n'est à verser que s'il n'est pas possible de retourner au lieu de ravitaillement (siège de l'entreprise) pour le repas de midi. Les dépenses sont à justifier envers l'employeur par une quittance correspondante.

8.2.3. Tarifs pour l'indemnité du repas de midi

Les tarifs suivants s'appliquent en cas de :

- a) Forfait mensuel 265.00 francs
- b) Indemnité par repas 18.00 francs

8.2.4. Déductions en cas d'absences

En cas de forfait mensuel selon la variante a), les absences (à l'exception des jours de vacances et fériés) peuvent être déduites à raison de 12.00 francs par jour.

8.2.5. Durée d'application

La variante choisie vaut au moins pour une année civile (de janvier à décembre).

8.3. Travail à l'extérieur de l'entreprise

Si un retour quotidien au domicile n'est pas possible ou raisonnable, l'ensemble des frais doit être pris en charge par l'employeur à partir du siège de l'entreprise pour le trajet, les repas et les nuitées sur présentation des justificatifs. En cas d'utilisation du véhicule du travailleur ou des transports publics, un aller et un retour par semaine doivent être payés par l'employeur.

8.4. Transports publics

En cas de travail à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur doit prendre à sa charge l'ensemble des frais occasionnés par les transports publics locaux à partir du siège de l'entreprise.

8.5. Frais de transport

Si, d'un commun accord, le travailleur utilise son propre véhicule à moteur, cette prestation doit être indemnisée pour la distance calculée à partir du siège de l'entreprise et/ou de l'entrepôt. En revanche l'indemnisation n'est pas due si le trajet entre le domicile du travailleur et le lieu d'intervention est inférieur à celui séparant son domicile du siège ou de l'entrepôt de son entreprise.

L'indemnisation s'élève à Fr. 70 centimes par kilomètre.

Selon la place disponible, d'autres travailleurs de l'entreprise doivent être emmenés. Par consentement mutuel, une somme forfaitaire mensuelle peut être convenue pour le partage des frais de transport,

Art. 9 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution

9.1. Principe

Les parties contractantes constituent un fonds administré de manière paritaire.

9.2. Buts

Les contributions versées sont destinées :

- a) à la couverture des frais d'exécution de la convention collective de travail ;
- b) à la formation professionnelle initiale et continue ;
- c) à la promotion de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
- c) à des tâches dans le secteur social comme l'assistance en cas de détresse.

9.3. Perception et montant des cotisations

9.3.1. Perception des cotisations

Les contributions sont perçues et administrées par la Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC).

9.3.2. Contributions du travailleur

La contribution du travailleur s'élève à 25 francs et 5 francs pour les personnes en formation par mois et est déduite du salaire par l'employeur. Y sont assujetties toutes les personnes mentionnées à l'art. 1.3. de l'arrêté du Conseil fédéral. La déduction est due en totalité pour chaque mois entamé.

9.3.3. Contributions de l'employeur.

La contribution de l'employeur s'élève à 0.5% de la masse salariale de la SUVA, mais à au moins 500 francs par an.

Ce forfait annuel pour les entreprises qui ne sont pas en permanence actives dans le champ d'application géographique est arrondi à un forfait mensuel de 41.70 francs (500.- francs divisés par 12 mois).

9.3.4. Répartition sur l'exécution et la formation

La répartition des cotisations de l'employeur et du travailleur pour l'exécution et la formation est réglée dans un règlement.

9.3.5. Contributions non-déclarées

Si les contributions professionnelles et aux frais d'exécution ne sont pas ou pas correctement déclarées, l'employeur doit verser non seulement la cotisation de l'employeur mais aussi celle des travailleurs pour les 5 dernières années. De plus, une amende conventionnelle peut être infligée à l'employeur.

9.3.6. Dispositions d'application

Les modalités d'application sont définies dans un règlement séparé. Même en cas d'expiration de la CCNT, les contributions doivent être utilisées aux fins prévues.

Art. 10 Protection de la santé et prestations sociales

10.1. Protection de la santé (solution de branche 55)

10.1.1. Administration centrale

La CPPC est l'administration centrale de la solution de la branche 55. Sur demande, la CPPC peut soutenir financièrement la solution de la branche 55.

10.1.2. Bases légales

La directive N° 6508 de la « Commission fédérale de coordination sur la sécurité au travail » (CFST) soumet l'employeur, conformément à l'Ordonnance fédérale sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), à l'obligation de faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exige (art. 11a OPA).

La solution de branche pour le domaine du carrelage (CFST n° 55) s'applique à toutes les entreprises selon art. 1. La solution de branche 55 complète la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes dans le sens de l'article 11b, al. 1 OPA et du chiffre 2 de la directive N°6508.

10.1.3. Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu d'identifier les risques dans son entreprise, de prendre des mesures appropriées pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans son entreprise et de les contrôler périodiquement.

A l'aide du manuel de la solution de branche 55 et de sa liste des dangers, de ses check-lists et de ses mesures, chaque employeur peut recenser systématiquement les risques particuliers dans le domaine du carrelage.

Les travailleurs doivent être informés à temps et globalement sur les mesures concernant la mise en œuvre de la solution de la branche 55.

10.1.4. Devoirs du travailleur

Les travailleurs sont tenus d'observer les règles et les recommandations de l'employeur pour la protection de la santé et la sécurité au travail ainsi que les règles de sécurité communément reconnues, et de contribuer activement à leur application. Les travailleurs doivent en particulier utiliser leur équipement de protection individuelle (EPI) et ne doivent pas compromettre l'efficacité de leur équipement de protection.

Les travailleurs désignés par l'employeur doivent suivre la formation de « personne de contact en matière de sécurité » (PERCO) et remplir scrupuleusement les obligations en la matière au sein de l'entreprise.

10.1.5. Exception

Les entreprises suivant le modèle subsidiaire prévu par la directive CFST 6508 sont exemptées des articles 10.1.1 – 10.1.4.

10.1.6. Recommandation examens médicaux

La CPPC recommande à toutes les entreprises de réaliser des examens médicaux périodiques pour tous les travailleurs dans la mesure des possibilités existantes.

10.2. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et prestations salariales

10.2.1. Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie - principe

L'employeur affilié à la convention collective de travail doit assurer son personnel pour des indemnités journalières en cas de maladie.

10.2.2. Couverture de l'assurance d'indemnité et prestation salariale

L'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie doit prévoir une indemnité journalière conforme à la LAMal d'au moins 80% du salaire déterminant pour la SUVA. Le droit aux prestations s'élève à 730 jours. Le délai d'attente doit être fixé à 60 jours au maximum.

Pour la libération de l'obligation de payer le salaire conformément à l'art. 324a CO, la règle suivante est applicable :

- L'employeur doit au travailleur au moins 80% du salaire à partir du 2^e jour
- Le travailleur doit présenter spontanément un certificat médical à partir du 2^e jour d'incapacité de travail.

10.2.3. Versement des primes

Conformément au paragraphe 10.2.2, les primes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réglées par l'employeur. La prime effective est répartie à parts égales entre l'employeur et le travailleur. De cette manière, conformément à l'art.324 a, f CO, l'obligation de payer le salaire imposé à l'employeur est levée en cas de maladie.

10.3. Assurance-accident et prestations salariales

10.3.1. Assurance-accident - Principe

L'assurance de l'employeur contre les accidents professionnels et non-professionnels est conclue conformément à la législation fédérale sur l'assurance-accident.

10.3.2. Délai de carence SUVA

Si le travailleur subit une perte de salaire en raison du délai de carence de la SUVA, l'employeur est tenu de la compenser à concurrence de 80% du salaire perdu selon l'art. 3ss de la LAA, ou de la couvrir par une assurance. Si la SUVA fixe l'indemnité à moins de 80% pour une raison quelconque, cette décision est applicable et fait aussi office de base pour les jours de carence.

10.3.3. Primes

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) contre les accidents professionnels (AP) sont à la charge de l'employeur.

Les primes de l'assurance obligatoire (LAA) contre les accidents non professionnels (ANP) sont à la charge du travailleur.

Art. 11 Travail au noir

11.1. Principe

Le travail au noir est interdit.

Le travail au noir, alors qu'un contrat de travail existe avec un employeur, se définit comme quelconque travail accompli pour un tiers, peu importe qu'il soit rémunéré ou pas, de même que tout travail pour une autre entreprise pendant le temps libre ou les vacances.

11.2. Pour les travailleurs

Les travailleurs qui violent cette interdiction peuvent être licenciés avec effet immédiat et être formellement avertis ou sanctionnés d'une amende conventionnelle par la Commission professionnelle paritaire régionale compétente.

11.3. Pour les employeurs

Le fait de favoriser le travail au noir en tant qu'employeur est proscrit. Contre un employeur tolérant sciemment le travail au noir ou faisant travailler des travailleurs au noir un l'avertissement ou une amende conventionnelle peut être prononcé.

11.4. Exceptions

La réalisation de travaux non rémunérés dans le cercle familial restreint (parents, enfants biologiques, beaux-parents, grands-parents et frères et sœurs) est admissible, avec l'accord de l'employeur. Ce dernier doit transmettre à la CPPR le nom du travailleur, le lieu du chantier ainsi que la durée du travail non rémunéré.

Art. 12 Travail à la tâche et travail temporaire

12.1. Interdiction de travaux à la tâche

Les travaux à la tâche sont interdits dans la branche du carrelage. Sont considérés comme travaux à la tâche les activités pour lesquelles la rémunération ne dépend généralement pas du temps mais de la quantité de travail ou du succès du travail.

Des primes ou dédommagements subordonnés ne sont pas à considérer comme travaux à la tâche.

12.2. Subordination d'entreprises de location de services

Si un employeur soumis à la CCNT et à la DGO occupe un travailleur d'une entreprise de location de services ou d'une société de placement de personnel, les dispositions salariales et du temps de travail ainsi que les cotisations professionnelles et aux frais d'exécution fixées dans cette CCNT s'appliquent également à ces derniers (art. 20 LSE).

Art. 13 Responsabilité des sous-traitants

13.1. Obligations de l'entreprise titulaire

Si des entreprises soumises à la CCNT confient des tâches à des sous-traitants, l'entreprise titulaire doit vérifier la présence d'une attestation CCNT qui renseigne sur les contrôles effectués ainsi que sur le respect des conditions salariales et de travail de la CCNT applicable au sous-traitant.

13.2. Respect des dispositions de la CCT et possibilités de sanctions

Si l'attestation CCNT révèle des violations de la CCNT au moment de l'adjudication, le sous-traitant ne peut pas être engagé. Si les entreprises ne respectent pas ce principe, la Commission paritaire peut prononcer des sanctions.

13.3. Contrôle périodique

Dans le cadre de contrats de longue durée, l'attestation CCNT est à contrôler périodiquement. La Commission paritaire peut à cet effet émettre des directives et recommandations aux entreprises soumises à la CCNT.

D DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 14 Durée de la convention et dénonciation

14.1. Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01^{er} janvier 2027 et échoit le 31 décembre 2030.

La CCNT pour la branche du carrelage en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2018 et toutes les versions précédentes deviennent caduques à dater de la mise en vigueur de la présente CCNT.

14.2. Dénonciation de la position salariale dans les années intermédiaires

La position salariale, conformément à l'art. 7, peut être dénoncée pour la fin de février d'une année sous réserve d'un délai de préavis d'un mois. Si, une fois la dénonciation effectuée, aucun accord n'était obtenu jusqu'au jour cité, la liberté d'action reviendrait aux fédérations contractantes concernant cette position par dérogation à l'art 3.2 CCNT.

14.3. Dénonciation de la convention collective de travail

Si la convention n'est dénoncée par aucune des parties contractantes trois mois avant l'échéance, elle est prolongée tacitement d'une année.

E PARTIES CONTRACTANTES

Représentants des employeurs

CERUNIQ

Konrad Imbach
Président

Andreas Furgler
Directeur

Représentants des travailleurs

Unia – le syndicat

Vania Alleva
Présidente

Bruna Campanello
Membre de la direction

Kaspar Bütikofer
Secrétaire national de la branche

Syna – le syndicat

Nora Picchi
Responsable des domaines de la politique syndicale
du droit et de l'exécution
Membre de la direction

Guido Schluep
Responsable de la branche

F ANNEXES

Annexe n° 1 – Accord sur les salaires

relatif à la Convention collective de travail (CCNT) 2027 – 2030 pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, E, GE, TI, JU

1.1. Salaires minima (selon art. 7.1.2)

Salaires minima		CHF
Catégorie A	Tous les carreleurs certifiés CFC ainsi que par des formations de l'UE reconnues et équivalentes au plus tard en 3 ^e année après l'achèvement de l'apprentissage	5'500.00
Catégorie A1	1 ^{ère} année après achèvement de l'apprentissage = 90% de A	4'950.00
Catégorie A2	2 ^e année après achèvement de l'apprentissage = 95% de A	5'225.00
Catégorie B	Tous les AFP achevés au plus tard en 3 ^e année après l'achèvement de l'apprentissage ainsi que tous les travailleurs non certifiés par un CFC Reclassement dans la catégorie A après 7 ans d'expérience professionnelle, dont au moins 2 en Suisse (temps d'apprentissage = expérience professionnelle)	4'950.00
Catégorie B1	1 ^{ère} année après achèvement de l'apprentissage 90% de B	4'455.00
Catégorie B2	2 ^e année après achèvement de l'apprentissage 95% de B	4'700.00
Catégorie C	Travailleurs auxiliaires qui <u>N'</u> exécutent <u>PAS</u> de travaux de carrelage et/ou de travaux de spécialiste	4'295.00
Catégorie D	Personnes en formation CFC et AFP	v. tableau des salaires ci-dessous
Catégorie E	Travailleurs moins performants	Salaire uniquement avec l'approbation de la CPPC
Catégorie F	Stagiaires	voir art. 7.1.2

Salaires minima personnes en formation		CHF
Carreleur CFC 1 ^e année d'apprentissage		850.00
Carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage		1'100.00
Carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage		1'500.00
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage		1'800.00
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage		2'100.00
Aide-carreleur AFP 1 ^e année d'apprentissage		700.00
Aide-carreleur AFP 2 ^e année d'apprentissage		900.00
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 2 ^e année d'apprentissage		1'100.00
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 3 ^e année d'apprentissage		1'500.00

1.2 Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année (selon art. 6.2.2)

	Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année	Jours de travail bruts par an	Moyenne d'heures par mois
2027	2'114.10	261	176.17
2028	2'106.00	260	175.50
2029	2'114.00	261	176.17
2030	2'114.00	261	176.17

Annexe n° 2 – Tarifs indemnité de déplacement

1. Définition des zones (selon art. 6.3)

Zone 1 de 0 à 15 kilomètres

Zone 2 de 16 à 30 kilomètres

Zone 3 de 31 à 50 kilomètres

Si la distance (chemin le plus rapide) entre l'entreprise (place de travail) et le chantier (lieu d'intervention dépasse 50 km, le temps de déplacement compte comme temps de travail.

Les tarifs définis dans les zones 1 – 3 s'appliquent par jour pour un aller-retour.

2. Tarifs de l'indemnité de déplacement pour les catégories salariales A-F :

Catégorie	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Toutes les catégories salariales selon art. 7 CCNT (sans D)	Compris dans le salaire mensuel	18.00 francs	42.00 francs

3. Tarifs de l'indemnité de déplacement pour les personnes en formation (catégorie salariale D) :

Catégorie	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Carreleur CFC 1 ^{ère} année d'apprentissage	Compris dans le salaire mensuel	3.00 francs	6.00 francs
Carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage		3.00 francs	8.00 francs
Carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage		5.00 francs	11.00 francs
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 2 ^e année d'apprentissage		6.00 francs	13.00 francs
Apprentissage complémentaire carreleur CFC 3 ^e année d'apprentissage		6.00 francs	15.00 francs
Aide-carreleur AFP 1 ^{ère} année d'apprentissage		2.00 francs	5.00 francs
Aide-carreleur AFP 2 ^e année d'apprentissage		3.00 francs	6.00 francs
Apprentissage réduit après AFP (attestation) 2 ^e année d'apprentissage		3.00 francs	8.00 francs
Apprentissage réduit après AFP (attestation) 3 ^e année d'apprentissage		5.00 francs	11.00 francs

Annexe n° 3 – Sûretés

Art. 1 Principe

- 1.1 Aux fins de garantir les contributions professionnelles et aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences conventionnelles des Commissions professionnelles paritaires régionales et centrale (CPPR et CPPC) pour le carrelage, chaque employeur qui exécute des travaux dans le champ d'application de la CCNT pour la branche du carrelage est tenu de déposer auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale des sûretés jusqu'à un montant de 10 000 francs, ou l'équivalent en euros.
- 1.2 Les sûretés peuvent être fournies en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à la FINMA. Le droit de retrait en faveur de la CPPC est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et son emploi doit y être spécifié. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CPPC sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération des sûretés, après déduction des frais administratifs. Lors de la libération de la caution, la CCPR est en droit de facturer d'éventuels frais bancaires et de les déduire à l'avance.

Art. 2 Montant des sûretés

Les employeurs sont exonérés de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2000 francs. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant des sûretés à fournir s'élève à 5000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs par année civile, les sûretés à déposer correspondent à l'intégralité des 10 000 francs. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2000 francs, il devra être présenté à la CPPC.

Montant de la commande dès		Montant de la commande jusqu'à		Sûretés
		CHF	2'000.00	Pas de sûretés
CHF	2'000.00	CHF	20'000.00	CHF 5'000.00
CHF	20'000.00			CHF 10'000.00

Art. 3 Exigibilité

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération suisse. Elles sont imputées sur les éventuelles sûretés à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve par écrit que les sûretés sont déjà déposées.

Art. 4 Utilisation de la sécurité

Les sûretés servent au remboursement des prétentions dûment justifiées des Commissions professionnelles paritaires (CPPR et CPPC) dans l'ordre suivant :

1. paiement des amendes conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure ;
2. paiement des contributions professionnelles et aux frais d'exécution conformément à l'art. 9 CCNT.

Art. 5 Saisie des sûretés

- 5.1. Si la CPPC constate que l'employeur a violé des dispositions garanties par les sûretés selon l'article 1.1 de l'annexe 3, elle lui communique le montant des sommes dues à la CPPC, motifs à l'appui, et lui accorde un délai de 10 jours pour prendre position. Après échéance de ce délai, la CPPC adresse à l'employeur sa décision motivée et lui facture les montants dus avec un délai de paiement de 15 jours. Si la somme n'est pas payée dans ce délai, la CPPC peut saisir les sûretés.
- 5.2. Si les conditions de l'article 5.1 sont remplies, la CPPC est autorisée sans autre à exiger auprès de l'organisme concerné (banque/assurance) le paiement de l'ensemble ou d'une partie des sûretés (selon le montant de l'amende conventionnelle et des frais de contrôle et de procédure et/ou le coût des contributions aux frais d'exécution à couvrir), ou alors d'exiger et d'exécuter le paiement en recourant aux sûretés déposées en espèces.

- 5.3. Après avoir mis à exécution la saisie des sûretés, la CPPC informe l'employeur par écrit dans un délai de 10 jours de la date et de l'ampleur de la saisie des sûretés. Simultanément, elle présente à l'employeur sous la forme d'un rapport écrit les motifs de la saisie et détaille la composition du montant prélevé.
- 5.4 En cas de saisie des sûretés, la CPPC doit signaler à l'employeur par écrit qu'il peut recourir contre cette saisie en saisissant le tribunal compétent au for juridique de la CPPC. Ces voies judiciaires sont régies exclusivement par le droit suisse.

Art. 6 Reconstitution des sûretés

L'entreprise est tenue de reconstituer les sûretés utilisées dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

Art. 7 Libération des sûretés

Les employeurs qui ont fourni des sûretés peuvent demander leur libération par écrit dans les cas suivants :

- a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans la branche du carrelage ;
- b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tôt six mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire ;

Dans les cas susmentionnés, les conditions cumulées suivantes doivent être remplies :

- a) les prétentions conventionnelles telles que les amendes conventionnelles, les frais de contrôle, de procédure et les contributions aux frais d'exécution sont dûment payées et
- b) la CPPR et/ou la CPPC n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et
- c) l'ensemble des procédures de contrôle est achevé.

Art. 8 Sanction en cas de non-dépôt des sûretés

Si un employeur ne dépose pas les sûretés malgré une relance, cette violation est sanctionnée selon art. 3.1.7 lit. g CCNT par une amende conventionnelle jusqu'au montant des sûretés à fournir et de l'encaissement des frais de traitement. Le règlement de l'amende conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de fournir les sûretés.

Art. 9 Gestion des sûretés

La CPPC est autorisée à déléguer la gestion des sûretés partiellement ou en totalité.

Art. 10 For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires au siège de la CPPC, à 6252 Dagmersellen sont compétents. Seul le droit suisse est applicable.

Annexe n° 4 – Devoirs de contrôle du carreleur

Examiner l'état et l'aptitude des supports et identifier les lacunes :

- Reconnaître les propriétés du matériau du support et engager les mesures nécessaires (pont d'adhérence, fond, pose des joints d'étanchéité, etc.)
- Contrôler et vérifier l'alignement, le fil à plomb, le plomb, la planéité, la capacité de charge, l'humidité, la fermeté, les fissures. Si nécessaire contrôler si la déclivité est suffisante et vérifier sa précision. Les différences doivent immédiatement être annoncées au supérieur, à la direction du chantier et/ou au maître d'ouvrage.
- Respecter rigoureusement les hauteurs prévues pour les revêtements de paroi et de sol.
- Vérifier la qualité des matériaux de carrelage (défauts du vernis, concave, convexe, etc.)

Le carreleur a le devoir de s'annoncer immédiatement et avant la mise en œuvre des travaux d'exécution au maître carreleur/chef carreleur ou au contremaître compétent. De même, il a le devoir d'informer la direction du chantier ou le maître d'ouvrage compétent.

Les espaces dans lesquels des revêtements de sol sont nouvellement posés ou jointoyés doivent être fermés immédiatement à la fin du travail, ou le soir après un travail à continuer.

Les matériaux situés à proximité doivent être protégés (recouverts) afin de ne pas causer de dommage.

Le carreleur a le devoir de remplir le livre de régie de manière correcte et exhaustive immédiatement après l'achèvement des travaux ou à la fin du jour ouvrable, puis de le faire signer par la direction du chantier et/ou les maîtres d'ouvrage dans les délais souhaités.

Les livres de régie, les rapports de travail journaliers et hebdomadaires doivent être tenus de manière correcte et exhaustive puis remis à l'employeur dans les délais impartis.

Pour l'exécution des travaux, le carreleur doit s'en tenir aux normes SIA et aux directives sur le carrelage de CERUNIQ. Un dommage dû à une infraction aux devoirs de contrôle peut être mis à la charge du travailleur.

Par la signature du formulaire annexé, le carreleur atteste connaître les devoirs de contrôle en détail et les observer.

Devoirs du carreleur

Convention collective de travail pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Art. 5 Comportement et responsabilité

Par sa signature, le carreleur atteste connaître les normes SIA, les directives en vigueur pour la branche du carrelage et la CCNT, en particulier l'art. 5 Comportement et responsabilités du carreleur et Devoirs de contrôle du carreleur.

Les dispositions y afférent font partie intégrante de la présente convention.

Les documents correspondants ont été remis au carreleur et reconnus par celui-ci.

_____, le _____

Signature : _____

Cette convention est établie en deux exemplaires.

Un exemplaire est destiné au travailleur. Un exemplaire est conservé par l'employeur.

Annexe n° 5 – Contenu de la boîte à outils du carreleur

- 1 sac à ordures
- 1 masque respiratoire FFP2
- 1 disque à jointoyer
- 1 truelle bernoise (truelle de carreleur)
- 1 double-mètre
- 1 scie à fer
- 1 protection acoustique
- 1 coupe-verre métal dur
- 1 spray lubrifiant (WD 40) 100 ml
- 1 crayon de graphite
- 1 bol caoutchouc
- 1 marteau caoutchouc
- 1 gants de caoutchouc (paire)
- 1 crème pour les mains
- 1 massette à main 800 gr
- 1 scie à bois (queue de renard)
- 2 protège-genoux pro
- 1 stylo à bille
- 1 truelle de maçon carrée 20 cm
- 1 équerre de maçon 50 / 28 cm
- 1 tenaille à mosaïque
- 1 bloc-notes
- 1 burin de carreleur plat 10 mm
- 1 burin de carreleur plat 20 mm
- 1 pince de carreleur Knipex
- 1 machine à couper longueur de coupe min. 60 cm
- 1 pince Rabitz 20 mm
- 1 pierre à aiguiser granulation Dia Pad
- 1 tournevis 5 mm
- 1 lunettes de protection
- 1 Éponge
- 1 fausse équerre
- 1 couteau universel (Stanley)
- 1 niveau d'eau 120 cm
- 1 niveau d'eau 40 cm
- 1 boîte à outils avec cadenas
- 1 truelle dentée pour mosaïque moyenne et grande 6 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de paroi 8 mm
- 1 truelle dentée pour carrelage de sols 10 mm
- 1 crayon de charpentier

Annexe n° 6 – Règlement concernant le Fond de formation CCNT Carrelage

RÈGLEMENT

sur l'attribution des indemnités salariales et pour frais de cours dans le domaine du carrelage

1. Événements de formation initiale et continue pris en charge

- 1.1 La Commission professionnelle paritaire centrale (CPPC) désigne toutes les écoles et organisations pour lesquelles des contributions directes sont attribuées, ou celles dont les participants aux cours reçoivent des indemnités pour frais de cours et perte de gain.
- 1.2 Il s'agit principalement des cours suivantes qui sont proposées principalement par CERUNIQ (Association des entreprises de pose leader et du commerce spécialisé).
 - Formation initiale (p.ex. cours interentreprises, cours CFC et AFP, cours intensifs, etc.)
 - Formation supérieure (p.ex. examen professionnel / EPS)
 - Séminaires de la branche (p.ex. cours CERUNIQ, solution de la branche 55, cours de partenaires, séminaires de formation continue des sections)
 - Séminaires externes à la branche (p.ex. cours de langues, cours de conduite de chariots élévateurs, cours d'assainissement d'amiante)
- 1.3 Ne sont pas pris en charge, p.ex.
 - L'école professionnelle
 - Le matériel scolaire
 - La procédure de qualification
 - Les jours d'examen
 - Les certificats de compétences
 - Les cours d'informatique
 - Les cours d'initiation
 - Les permis de conduire pour différentes catégories
 - Les cours de gestion d'entreprise
 - Les séminaires internes à l'entreprise
- 1.4 La CPPC décide d'un éventuel financement d'autres cours externes non compris dans le programme de cours.

2. Droit à l'indemnité

- 2.1. Ont droit aux prestations tous les travailleurs qui, au commencement du cours, sont sous contrat de travail fixe et sont soumis à la CCNT Carrelage et qui ont payé régulièrement et en principe sans interruption pendant au moins six mois avant le début des cours des contributions professionnelles et aux frais d'exécution. Si la contribution n'est plus déduite du salaire, tout droit à une indemnisation ou une prestation s'éteint.
- 2.2 Les employeurs (indépendants, gestionnaires, associés) ont également partiellement droit à des indemnités (ch. 5ss) s'ils ont rempli leurs obligations de cotisation.
- 2.3 Les personnes en formation ont droit aux cours validés pour eux selon le programme de cours. Par ailleurs les dispositions du chiffre 2.1 s'appliquent.

3. Obligation imposée au requérant de fournir des renseignements

- 3.1 Afin de déterminer un droit à l'indemnité des employeurs et des travailleurs, tous les renseignements doivent être fournis et les documents nécessaires mis à la disposition de la CPPC.
- 3.2 Si les prestations sont obtenues sur la base de faux renseignements, celles-ci doivent être restituées. En pareil cas, la voie juridique reste expressément réservée.
- 3.3 Les ayants droit qui ont versé des contributions professionnelles conformément à l'art. 2.1, mais qui au commencement des cours travaillent hors du champ d'application géographique et de l'entreprise, peuvent néanmoins exceptionnellement bénéficier de prestations. La CPPC statue sur ces cas ainsi que sur d'autres cas exceptionnels.

4. Prestations

4.1. Généralités

Les indemnités ne sont en principe attribuées qu'après l'achèvement en bonne et due forme de la formation continue. En cas d'interruption du cours ou du stage ou d'absences inexcusées, les prestations du fond de formation pour les carreleurs sont réduites ou entièrement supprimées.

4.2. Droit aux indemnités

Les ayants droits mentionnés sous ch. 2.1 – 2.3 obtiennent les indemnités suivantes par le fond de formation pour les carreleurs en cas de fréquentation de cours et de cycles de formation soutenus.

5. Indemnisation des frais de cours

Les indemnités mentionnées sous chiffre 5. s'appliquent partiellement également à des personnes qui ont été admises à la CCNT Carrelage selon l'art. 1.3. (notamment : les propriétaires d'entreprises, les cadres supérieurs), sous réserve du décompte en bonne et due forme des frais professionnels et d'exécution. Il n'existe cependant pas de droit à d'indemnité pour perte de gain.

5.1 Formation professionnelle initiale (CFC/AFP)

- a) Montant de l'indemnité pour frais de cours
 - Cours interentreprises (CIE) Fr. 200.00 par semaine de cours
 - Cours intensifs/de soutien/de préparation Fr. 200.00 par semaine de cours
- b) Formulaire de demande et destinataire du paiement
L'employeur doit faire une demande d'indemnisation des frais de cours et elle lui sera également versée.
- c) Montant de l'indemnité pour perte de gain
Il n'existe pas de droit à l'indemnité pour perte de gain.
- d) Particularité :
Les frais pour les examens ou le matériel scolaire ne peuvent pas être pris en charge par le fond de formation pour les carreleurs.

5.2. Formation supérieure

- a) Montant de l'indemnité pour frais de cours
 - Examen professionnel (formation modulaire)
40 % des frais de cours (en cas de présence intégrale selon le règlement de l'école)

En cas de fréquentation de modules individuels, une présence intégrale selon le règlement de l'école est indispensable. Le droit n'existe que sur présentation d'une copie de la facture.
 - Examen professionnel supérieur / diplôme de commerce
40 % des frais de cours (en cas de présence intégrale selon le règlement de l'école)

Le droit n'existe que sur présentation de la copie de la facture et il n'est possible de faire valoir ses droits qu'ensemble avec le décompte de la Confédération (après achèvement).
 - Cours pour maîtres d'apprentissage/formateurs en entreprise/formateurs
100 % des frais de cours

Le droit n'existe que sur présentation de la copie de la facture et du certificat du cours. Pour le droit à l'indemnité pour perte de gain l'affiliation à la CCNT de l'entreprise et non celle du participant est déterminante.

- b) Montant de l'indemnité pour perte de gain
Pour les cours de maîtres d'apprentissage/formateurs en entreprise l'indemnité pour perte de gain est de Fr. 150.00/jour. L'indemnité pour perte de gain est versée à l'employeur. Une déduction sur salaire n'est pas admissible.
- c) Demande et destinataire du paiement
Le participant doit faire la demande d'indemnité des frais de cours et celle-ci sera également versée à ce dernier.

L'indemnité pour perte de gain est versée à l'employeur.
- d) Particularités
Les frais des examens, le matériel scolaire, l'hébergement et la nourriture ne peuvent pas être pris en charge par le fond de formation pour les carreleurs.

5.3 Séminaires de la branche

- a) Montant de l'indemnité pour frais de cours
Cours CERUNIQ
50% des frais de cours au maximum jusqu'à Fr. 500.00 par cours

Le droit n'existe que sur présentation de la copie de la facture.

Solution de la branche 55 (cours de base CFST/cours ERFA)
50% des frais de cours au maximum jusqu'à Fr. 500.00 par cours

Le droit n'existe que sur présentation d'une copie de la facture.

Cours de partenaires CERUNIQ
50% des frais de cours au maximum jusqu'à Fr. 500.00 par cours

Le droit n'existe qu'en cas de présentation d'une copie de la facture. Par ailleurs, le contenu du cours doit préalablement être envoyé à la Commission technique de CERUNIQ et approuvé par cette dernière.

Séminaires de formation continue des sections ainsi que de partenaires de séminaires de formation continue avec les sections
Fr. 60.00 par participant

Le droit n'existe que sur présentation de la liste de présence dûment signée. Des participants non soumis à la déclaration, tels que p.ex. les propriétaires d'entreprises, sont également subventionnés.
- b) Demande et destinataire du paiement
L'employeur doit faire une demande pour l'indemnisation des frais de cours qui sera versée à ce dernier.
- c) Montant de l'indemnité pour perte de gain
Il n'existe pas de droit à l'indemnité pour perte de gain.
- d) Particularités
Les frais pour les certificats de compétences ou le matériel scolaire ne peuvent pas être pris en charge par le fonds de formation pour les carreleurs.

5.4 Séminaires étrangers à la branche

- a) Montant de l'indemnisation des frais de cours

Cours de langue fide

Prise en charge de 100% des frais de cours.

Cours de langue général

80% des frais de cours

Formation à la conduite de chariots élévateurs / cours de spécialiste en désamiantage /cours de sécurité antichute

50% des frais de cours maximum jusqu'au Fr. 500.00 par cours

- b) Demande et destinataire du paiement

L'employeur doit faire la demande d'indemnisation des frais pour les cours de langue fide, les formations à la conduite de chariots élévateurs, les cours de spécialiste en désamiantage, les cours de sécurité anti-chute et celle-ci lui sera également versée.

Pour un cours de langue général, le participant doit faire la demande d'indemnisation des frais de cours qui lui seront également versés (d'autres dispositions se trouvent à la lettre d) particularités).

- c) Montant de l'indemnisation pour perte de gain

Il n'existe pas de droit à l'indemnisation pour perte de gain.

- d) Particularités

Les frais pour les certificats de compétence ou le matériel scolaire ne peuvent pas être pris en charge par le fond de formation pour les carreleurs.

Cours de langue fide

L'organisateur fait une demande à la CPPR pour la prise en charge des frais de cours. Le participant lui-même ne verse qu'une faible contribution qui ne peut pas être prise en charge par le fonds de formation.

Cours de langue général

Le droit à l'indemnité n'existe que sur présentation de la copie de la facture, y compris le certificat du diplôme obtenu. La subvention s'applique jusqu'au max. au niveau linguistique B2. Le siège de l'entreprise est déterminant pour la langue sélectionnée. Les cours de langue en allemand, français et italien sont subventionnés.

Formation à la conduite de chariots élévateurs / cours de spécialiste en désamiantage / cours de sécurité antichute

Le droit n'existe que sur présentation de la copie de la facture.

6. Disposition générales / exceptions

- 6.1 Des employeurs d'entreprises soumises à la CCNT ont également droit à l'indemnisations des frais de cours mentionnés sous chiffre. 5, Ils ne sont cependant pas indemnisés pour perte de salaire.
- 6.2 Le versement est effectué après l'achèvement du cours et le décompte ne peut se faire que de janvier à mars de l'année suivante moyennant le formulaire « Fonds de formation ».
- 6.3 Des formations continues qui durent moins de quatre heures ne donnent pas droit à une indemnisation pour la perte de gain.
- 6.4 Des demandes étant réceptionnées après le délai imparti (à fin mars) ne sont traités que l'année suivante. Les cours facturés ne doivent pas remonter à plus de 3 ans.
- 6.5 Les cours non décomptés peuvent être facturés à la CPPC moyennant un formulaire de demande séparé jusqu'à 3 ans en arrière. Il doit être envoyé entre janvier et mars.

7. Voies de recours

Il est possible de faire recours par écrit auprès de la CPPC contre les décisions du secrétariat de la CPPC dans les 20 jours à partir de la notification ces dernières. Le recours doit contenir une requête invoquant les motifs. Les décisions de la CPPC sont définitives.

8. Entrée en vigueur et révision

Le règlement a été approuvé par la CPPR le 12 avril 2022 et actualisé le 17 août 2023. Il a été mis en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Le 4 avril 2025 le règlement a été actualisé. Les modifications entrent en vigueur au 1^{er} août 2025, Le présent règlement remplace tous les anciens règlements.

Le règlement peut à tout moment être modifié par la CPPR Carrelage et/ou adapté aux conditions et à l'évolution besoins.

Dagmersellen, le 4 avril 2025

Annexe N° 7 – Tableau de conversion du salaire horaire

En principe la rémunération est effectuée sous forme de salaire mensuel dès le début des rapports de travail. Dans des cas exceptionnels (engagements de courte durée ou personnel temporaire), des salaires horaires sont possibles.

Le calcul des salaires horaires sur la base des salaires minima est effectué comme suit :

Indépendamment des mois d'emploi ou de l'année civile, il faut toujours calculer avec 9 jours fériés.

1. Calcul du salaire horaire sur la base du salaire minimum :

Pour le calcul du salaire horaire, les heures de travail brutes dues dans l'année sont fixées à 2'114.10 h.

Le salaire minimum est calculé x 12 mois et est divisé par le nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année. Il en résulte le salaire horaire de base.

Sur le salaire de base, les suppléments de vacances et jours fériés sont calculés. Ce total intermédiaire sert à nouveau de base pour le calcul de la part du 13^e salaire.

2. Suppléments :

a) Vacances

25 jours	10,64%
27 jours	11,59%

b) Jours fériés

9 jours fériés	3,59%
----------------	-------

c) Solde heures supplémentaires/travail supplémentaire

Lors du versement	25%
-------------------	-----

d) Suppléments selon art. 6.2.2ss

Pour le temps supplémentaire (au-delà de 48 heures par semaine)	25%
Pour le travail de nuit un seul jour de la semaine de 20h00 à 06h00	100 %
Pour le travail de nuit deux ou plusieurs jours consécutifs de la semaine de 20h00 à 06h00	50 %
Le samedi de 15h00 à 20h00 (uniquement applicable si les 48 heures de temps de travail hebdomadaires sont déjà atteintes)	50 %
Pour les travaux le dimanche et les jours fériés.	100 %

e) Supplément 13^e salaire

13 ^e salaire	8,33%
-------------------------	-------

3. Composition du salaire horaire

Salaire horaire (salaire de base)	CHF
+ Supplément vacances	10,64 % ou 11,59 %
+ Supplément jours fériés	3,59 %
= Total intermédiaire (Total 1)	CHF
+ supplément 13 ^e salaire	8,33 %
= Total intermédiaire (Total 2)	CHF
+ Suppléments pour heures supplémentaires /travail supplémentaire, travail de nuit et de dimanche	%
= Salaire horaire brut	CHF

Annexe n° 8 – Adresses des points de contact

CPPC carreleurs comme instance de recours

Secrétariat **CPPC Carreleurs**
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
Tél. 062 748 21 51
zpbk@lgav-platten.ch

Points de contact CPPR

Région	CPPR
Argovie Soleure	CPPR Carrelage AG/SO Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 52 rpbk-agso@lgav-platten.ch
Berne	CPPR carrelage Berne Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 53 rpbk-be@lgav-platten.ch
Grisons	CPPR Carrelage Grisons c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-gr@lgav-platten.ch
Suisse Orientale AI, AR, SG, TG,	CPPR Carrelage Suisse orientale c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Case postale 647 9004 St-Gall Tél. +41 71 446 98 41 rpbk-os@lgav-platten.ch
Zurich et Schaffhouse	CPPR Carrelage ZH/SH Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tél. +41 62 748 21 54 rpbk-zhsh@lgav-platten.ch
Suisse centrale GL, LU, NW, OW, SZ, UR et ZG	CPPR Carrelage Suisse centrale St. Karlistrasse 21 6002 Lucerne Tél. +41 41 249 93 05 rpbk-zs@lgav-platten.ch

Signature de la convention par les différentes parties contractantes

Au de l'art. 356b CO

L'entreprise signataire reconnaît comme obligatoires la présente CCNT 2027 – 2030 pour la branche du carrelage pour toute la Suisse à l'exception de FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU, ainsi que les accords additionnels sur les salaires et les accords protocolaires dans toutes leurs dispositions.

Si cette convention collective de travail devait être dénoncée par les organes des fédérations signataires ou prolongée tacitement, cela vaudrait aussi pour ce contrat et les accords additionnels sur les salaires et les accords protocolaires. Le cas échéant, les modifications de contrat ne s'appliquent à l'entreprise signataire qu'à partir de la notification écrite.

Nom de l'entreprise : _____

Personne responsable : _____

Rue : _____

NPA/Lieu : _____

Tél. : _____

Fax. : _____

Courriels : _____

Nombre de travailleurs

Administration : _____

Production : _____

Apprentis : _____

Total : _____

Lieu/date

Signature autorisée

Tampon de l'entreprise : _____

Veuillez envoyer un exemplaire de cette confirmation de contrat munie de la signature originale à l'adresse suivante :

**CPPC Carrelage
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen**