

Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2016



LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	2
I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
Article 1er - Position de la présente convention par rapport à la convention nationale...	3
Art. 2 - Champ d'application, du point de vue territorial.....	3
Art. 3 - Champ d'application, du point de vue du personnel et du genre d'entreprise	3
Art. 4 - Contrat d'adhésion	3
Art. 5 - Compétence, application de la convention	3
Art. 6 - Commission professionnelle paritaire (CPP)	3
Art. 7 - Compétence de la Commission professionnelle paritaire	4
Art. 8 - Contrôle d'entreprise, exécution.....	5
Art. 9 - Procédure et conciliation d'arbitrage	5
Art. 10 - Décisions, sanctions	5
Art. 11 - Recours	5
Art. 12 - Tribunal arbitral local, constitution	5
Art. 13 - Tribunal arbitral local, compétences.....	5
Art. 14 - Décision du tribunal arbitral local.....	5
Art. 15 - Droit applicable	5
II. DISPOSITIONS MATÉRIELLES.....	6
Art. 16 - Temps d'essai.....	6
Art. 17 - Résiliation du contrat de travail	6
Art. 18 - Protection contre les licenciements	7
Art. 19 - Calendrier annuel de travail.....	7
Art. 20 - Durées hebdomadaires et journalières de travail.....	7
Art. 21 - Dérogation à l'horaire normal de travail	7
Art. 22 - Salaires.....	8
Art. 23 - Classification dans les classes de salaire.....	8
Art. 24 - Réglementation des salaires dans des cas spéciaux	9
Art. 25 - Contrat individuel de travail	9
Art. 26 - Travail dans l'eau ou dans la vase	9
Art. 27 - Travail au marteau-piqueur	9
Art. 28 - Indemnité ou frais payés lors de déplacements.....	9
Art. 29 - Temps de transport sur les chantiers	9
Art. 30 - Utilisation de véhicules à moteur (art. 327 b, al. 1, CO).....	11
Art. 31 - Logement des travailleurs	10
Art. 32 - Assurance d'une indemnité journalière en cas de maladie	10
Art. 33 - Prévoyance professionnelle	10
Art. 34 - Retraite anticipée	10
Art. 35 - Jours fériés et chômés	11
Art. 36 - Allocations familiales.....	11
Art. 37 - Ecole de recrues, autres services et maternité.....	11
Art. 38 - Hygiène et prévention des accidents et des maladies professionnelles.....	12
Art. 39 - Travail au noir	12
Art. 40 - Contribution de solidarité professionnelle (CSP)	13
Art. 41 - Entrée en vigueur, durée et échéance.....	13
ANNEXE I.....	15
Déclaration de participation	15
ANNEXE II.....	16
Dispositions d'application relatives à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie.....	16
ANNEXE III.....	19
Dispositions concernant la carte professionnelle.....	19

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Assurance chômage
AI	Assurance invalidité
APG	Allocations pour perte de gain
ASC	Association suisse des cadres
AVS	Assurance vieillesse et survivants
BST	Bureau de la sécurité au travail
CCM	Caisse de compensation militaire
CCT	Convention collective de travail
CCT RA	Convention collective de travail pour la retraite anticipée
CN	Convention nationale
CNA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA)
CO	Code des obligations
CPP	Commission professionnelle paritaire
CPPS	Commission professionnelle paritaire suisse
CPPTS	Commission professionnelle paritaire pour les travaux souterrains
CRP	Caisse de retraite de l'Industrie Vaudoise de la Construction
CSP	Contribution de solidarité professionnelle
Syna	Syndicat interprofessionnel
FSCC	Fédération suisse des cadres de la construction
FVE	Fédération vaudoise des entrepreneurs
IVC	Industrie vaudoise de la construction
LAA	Loi fédérale sur l'assurance accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce
OPA	Ordonnance sur la prévoyance des accidents et des maladies professionnelles
RHT	Réduction de l'horaire de travail
Unia	Le syndicat Unia
SSE	Société suisse des entrepreneurs
SUVA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

La Fédération Vaudoise des Entrepreneurs,

au nom du Groupe vaudois des entreprises de maçonnerie en bâtiment et de génie civil, et la

Société suisse des entrepreneurs,

d'une part, et

Unia, Le syndicat, et

Syna, Syndicat interprofessionnel,

d'autre part,

conviennent de ce qui suit :

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Position de la présente convention par rapport à la convention nationale

1. La présente Convention Complémentaire (ci-après CCT) complète les dispositions de la Convention Nationale du Secteur Principal de la Construction en Suisse 2016-2018 (CN 2016), y compris ses annexes.
2. La présente CCT fait partie intégrante de la CN 2016.

Art. 2 - Champ d'application, du point de vue territorial

La présente CCT s'applique à l'ensemble du territoire du Canton de Vaud.

Art. 3 - Champ d'application, du point de vue du personnel et du genre d'entreprise

1. Le champ d'application du point de vue du personnel est déterminé par l'article 3 de la CN 2016.
2. Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise de la présente CCT est déterminé par l'article 2 de la CN 2016 et de son annexe 7.

Art. 4 - Contrat d'adhésion

Les parties s'efforcent d'obtenir, par tous les moyens à leur disposition, l'adhésion de toutes les entreprises non organisées ainsi que de celles venant de l'extérieur et qui exécutent, même occasionnellement, des travaux sur le territoire du Canton de Vaud.

Art. 5 - Compétence, application de la convention

Les parties contractantes de la CCT sont compétentes pour appliquer et faire appliquer la présente CCT ainsi que pour concilier des différends et des litiges survenant dans les champs d'application définis aux articles 2 et 3.

Art. 6 - Commission Professionnelle Paritaire (CPP)

Les parties constituent, sous la forme d'une association, une Commission Professionnelle Paritaire (ci-après CPP) conformément à l'art. 76 CN 2016. Les statuts de l'association et son règlement de fonctionnement sont établis par les parties à la présente convention collective de travail.

Art. 7 - Compétence de la Commission Professionnelle Paritaire

1. Les compétences de la CPP découlent des dispositions déterminantes de la CN 2016. La CPP doit appliquer et faire appliquer les dispositions tant de la CN 2016 que celles de la présente convention. Elle veille également à l'application de la Convention Collective de Travail pour la Retraite Anticipée dans le Secteur Principal de la Construction en Suisse (CCT RA).
2. Dans le but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail, notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit, de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires et matière de protection des travailleurs et d'assurances sociales, de lutter contre le travail au noir et de permettre une concurrence loyale entre les entreprises soumises au champ d'application de la présente convention collective de travail, il est institué une carte professionnelle que les entreprises soumises à la présente convention remettent à chacun de leurs travailleurs. Cette carte contient le nom et le prénom du travailleur, sa photographie, le nom de son employeur, le numéro de carte, la date d'émission, une interface utilisateur et un système de contrôle d'authenticité. Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi. Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide sont autorisés à accéder aux chantiers ou à tout autre lieu où l'employeur déploie une activité pour des tiers en dehors de son siège, d'un établissement stable ou du lieu habituel de rassemblement des travailleurs. L'annexe III à la présente convention collective et en faisant partie intégrante définit :
 - les conditions relatives à l'octroi, au blocage et au retrait de la carte professionnelle ;
 - les droits et obligations des employeurs et des travailleurs ;
 - les modalités de la mise en œuvre et du suivi de la carte professionnelle ;
 - le cercle des personnes et entités devant supporter les frais d'établissement, d'invalidation, de blocage, de modification ou de mutation de la carte professionnelle ;
 - le cercle des personnes et entités habilitées à procéder aux contrôles au moyen de la carte professionnelle et le cercle des fichiers auxquelles elles peuvent avoir accès ;
 - les modalités concernant le consentement des personnes au traitement de leurs données, leur droit d'accès au fichier et leur droit de rectification ;
 - les infractions relatives à la carte professionnelle ;
 - les modalités à respecter en cas de perte, de destruction ou de vol de la carte professionnelle.
3. La commission paritaire est aussi compétente pour :
 - octroyer, bloquer ou invalider la carte professionnelle ;
 - vérifier les conditions relatives à l'obtention de la carte professionnelle ;
 - traiter les mutations et modifications relatives à la carte professionnelle ;
 - édicter un règlement d'application des dispositions de la présente convention et de son annexe III ;
 - prononcer une peine conventionnelle en cas de violation des conditions prévues pour l'obtention de la carte ;
 - dénoncer aux autorités compétentes les éventuelles violations d'obligations légales et conventionnelles.

Art. 8 - Contrôle d'entreprise, exécution

Lorsque la CPP effectue des contrôles d'application de la présente convention, les entreprises sont tenues de mettre à disposition toutes les pièces nécessaires que la commission paritaire peut être amenée à leur demander.

Art. 9 - Procédure et conciliation d'arbitrage

1. Des divergences d'opinion et des conflits concernant l'application et l'interprétation de questions qui sont réglées dans la CN 2016 ou la présente CCT peuvent être soumises à la CPP. En cas de désaccord, les parties sollicitent l'avis de la CPSA.
2. Une conciliation doit être recherchée. Toute communication publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers est interdite pendant la durée de la procédure. Une information objective des membres est autorisée.
3. Si aucune entente ne peut être réalisée, le différend peut être porté par le biais d'un recours devant le tribunal arbitral local.

Art. 10 - Décisions, sanctions

1. Lorsque la CPP constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle somme la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.
2. La CPP est autorisée à infliger les sanctions prévues dans la CN 2016.
3. La décision de la CPP doit être munie de l'indication des voies de recours.

Art. 11 - Recours

1. Une décision de la CPP peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal arbitral local.
2. Le recours doit être adressé par écrit au président du tribunal arbitral local (en joignant la décision contestée) dans le délai péremptoire de 30 jours à partir de la communication écrite de la décision.
3. Le recours doit contenir un bref exposé des points de la décision qui sont contestés ainsi que des conclusions.

Art. 12 - Tribunal arbitral local, constitution

Les parties contractantes de la CCT instituent un tribunal arbitral local au sens de l'article 77 de la CN 2016. Le président peut s'adjoindre un greffier.

Art. 13 - Tribunal arbitral local, compétences

Les compétences du tribunal arbitral local sont définies à l'art. 77 CN 2016.

Art. 14 - Décision du tribunal arbitral local

Le tribunal arbitral local prend une décision et fixe le montant et la répartition des frais de procédure. Il peut exiger des avances à titre provisionnel.

Art. 15 - Droit applicable

1. La procédure est fondée sur le Code de procédure civile Suisse ainsi que sur la procédure du concordat fédéral sur l'arbitrage.

II. DISPOSITIONS MATÉRIELLES

Art. 16 - Temps d'essai

1. Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
2. Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Art. 17 Résiliation du contrat de travail

1. A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :
 - a) dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
 - b) de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ;
 - c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
2. *Cas particuliers.* A l'expiration du temps d'essai pour les travailleurs dès 55 ans révolus, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié par l'employeur en observant les délais de congé ci-après :
 - a) dans la première année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
 - b) de la deuxième à la neuvième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de quatre mois pour la fin d'un mois ;
 - c) dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de six mois pour la fin d'un mois.
3. Dès 55 ans révolus, le travailleur peut résilier son contrat de travail en respectant les délais de congé mentionnés à l'al.1 du présent article.
4. Les délais de congé au sens de l'al. 1 et al. 2 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.
5. S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.

Art. 18 - Protection contre le licenciement

1. Principe : sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur.
2. Indemnités journalières et rentes d'invalidité : si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
3. Maladie et licenciement : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c, al. 2, CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.
4. Accidents et résiliation du contrat : si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
5. Licenciement en cas de solde positif d'heures supplémentaires : si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.
6. Un licenciement ne peut être prononcé pour le fait qu'un travailleur exerce une activité syndicale. Les art. 336 à 336b CO s'appliquent par ailleurs.

Art. 19 - Calendrier annuel de travail

1. La Commission professionnelle paritaire établit chaque année un calendrier de travail conformément aux articles 24 et 25 de la CN 2016.
2. Ce calendrier sera valable pour toutes les entreprises qui n'ont pas établi leur propre calendrier de la durée du travail ou si ce dernier n'est pas conforme aux dispositions de la CN 2016 et à celles de la présente CCT.

Art. 20 - Durées journalière et hebdomadaire du travail

1. La durée journalière du travail est fixée, en règle générale, entre 7,5 et 9 heures (art. 25, al. 2 CN 2016) pendant le travail de jour au sens de la loi sur le travail (06h00 – 20h00).
2. En principe, une pause d'un quart d'heure peut être accordée durant la matinée. Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
3. Le travail hebdomadaire s'effectue du lundi au vendredi.

Art. 21 - Dérogation à l'horaire normal de travail

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation d'exécuter des travaux en dehors des limites du travail de jour (06h00 – 20h00) au sens de la loi sur le travail (LTr), du lundi au vendredi, doit l'annoncer au moyen du formulaire ad hoc de la Commission professionnelle paritaire (disponible sur le site internet : www.cppvd.ch).

2. Le formulaire mentionné à l'alinéa 1, faisant partie intégrante de la CCT, doit être transmis dûment rempli au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire au minimum 24 heures avant le début du travail (Jeudi 18h00 au plus tard pour tout travail durant le week-end qui suit).
3. Pour les travaux soumis à autorisation légale, soit le travail de nuit (23h00 – 06h00), du dimanche (sam. 17h00 – lu. 06h00), ou pendant un jour férié, la communication doit être faite en tenant compte d'un temps de traitement du dossier de l'ordre de 5 jours.
4. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire traite le dossier avec l'autorité compétente et communique, le cas échéant, la décision à l'entreprise.

Les coordonnées du secrétariat de la Commission professionnelle paritaire sont les suivantes :

Commission Professionnelle Paritaire de la Maçonnerie et du Génie Civil
 p.a. Fédération Vaudoise des Entrepreneurs, Riond Bosson, Case Postale,
 1131 Tolochenaz
 Tél. : 021/802.88.48 – Fax : 021/802.88.80 – email :commissionsparitaires@cppvd.ch

Art. 22 - Salaires

1. Les salaires de base valables pour le Canton de Vaud sont définis à l'annexe 9 CN 2016 et les montants fixés à l'art. 41 CN 2016.
2. La répartition dans les zones, au sens de l'annexe 9 CN 2016, est la suivante :

Classes	à l'heure	au mois
CE	bleu	bleu
Q	rouge	rouge
A	rouge	rouge
B	rouge	rouge
C	rouge	rouge

Art. 23 - Classification dans les classes de salaire

1. L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu selon art. 330b CO lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.
2. Le salaire de base de la classe Q peut être baissé, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1re année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2e année et de 5 % au maximum pour la 3e année.
3. Le salaire de base de la classe A peut-être baissé, pour un aide-maçon ou un assistant-constructeur de routes en possession d'une attestation de formation professionnelle, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1re année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2e année, de 10 % au maximum pour la 3e année et de 5 % au maximum pour la 4e année.
4. La dérogation mentionnée à l'al. 2 de cet article n'est pas valable pour les travailleurs ayant accompli avec succès une formation selon l'art.32 OFPr.

Art. 24. Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

Cas spéciaux: pour les travailleurs mentionnés ci-dessous, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception: let. b du présent alinéa). Une dérogation aux salaires de base ne peut être faite qu'avec l'accord de la CPP. Les travailleurs en question sont:

- a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
- b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas trois mois au cours de l'année civile;
- c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas trois mois au cours de l'année civile.

Art. 25 - Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur est obligé de fournir un contrat de travail qui respecte les dispositions de la CN et de la présente CCT. Ce contrat doit être signé par les deux parties. Un modèle de contrat de travail est disponible sur le site internet www.cppvd.ch.

Art. 26 - Travail dans l'eau ou dans la vase

On entend par travail dans l'eau ou dans la vase tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales et respectivement des courtes bottes. Les travaux qui nécessitent le port de bottes jusqu'au ventre donnent droit à un supplément de 50% du salaire horaire. Les moyens de protection (bottes, vêtements spéciaux) sont mis à la disposition du travailleur gratuitement par l'employeur.

Art. 27 - Travail au marteau-piqueur

Le travail au marteau-piqueur de 15 kg et plus ainsi qu'avec les dames pneumatiques qui lui sont adaptées donne droit à un supplément de 1 Fr. à l'heure.

Art. 28 - Indemnité ou frais payés lors de déplacements

1. L'employeur doit mettre à disposition, à ses frais, un repas chaud à midi. A défaut, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 17.- par jour.
2. L'indemnité au sens de l'alinéa 1 est accordée si le travailleur effectue au moins la moitié des heures journalières prévues par le calendrier de la durée du travail et à la condition que le travailleur reprenne une partie de son activité journalière après la pause de midi.
3. N'ont pas droit à l'indemnité au sens de l'alinéa 1, les travailleurs qui, dans l'intervalle de l'heure de pause de midi, choisissent de rentrer à leur domicile à pied ou au moyen d'un véhicule, si l'employeur le met à disposition.
4. Si le travailleur ne peut pas regagner son lieu de rassemblement habituel en fin de journée, il a droit au remboursement des frais effectifs de transport, repas et logement au sens de l'art. 327a CO.

Art. 29 - Temps de transport sur les chantiers

1. Le temps de transport nécessaire aux déplacements aller et retour entre le lieu de rassemblement des travailleurs et les chantiers n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour. Au-delà de cette limite, le temps de transport est payé au tarif normal du salaire de base individuel, sans supplément (art. 54 CN 2016). L'entreprise qui le souhaite peut rémunérer le temps de transport sur la base d'un forfait horaire établi par la CPP. Ce

forfait horaire correspond au salaire moyen établi chaque année par l'enquête sur les salaires de la SSE. L'entreprise qui choisit ce système en informe la CPP au plus tard au 31 janvier de l'année en cours.

2. Le chauffeur du véhicule doit être payé pour la totalité du temps de transport au tarif normal du salaire de base individuel, sans supplément ou selon forfait horaire établi à l'alinéa 1.
3. L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à fixer avec eux le même lieu de rassemblement que celui convenu avec le personnel fixe (art. 54 al. 2 CN 2016).
4. Le temps de transport est défini pour chaque chantier à l'aide d'un logiciel (par ex. Google Maps,...). Cette indication doit être affichée au lieu de séjour (local, roulotte ou baraque) de chaque chantier.

Art. 30 - Utilisation de véhicules à moteur (art. 327 b, al. 1, CO)

1. Le travailleur en déplacement au service de l'employeur et qui met, d'entente avec lui, son véhicule à disposition a droit à une indemnité kilométrique selon le tarif suivant :

- | | |
|---------------------------|-------------|
| a) voiture automobile : | Fr. 0.65/km |
| b) deux roues motorisés : | Fr. 0.30/km |

Art. 31 - Logement des travailleurs

L'employeur est tenu d'appliquer le Règlement cantonal concernant le logement du personnel par les employeurs ainsi que la convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers (annexe 6 CN 2016).

Art. 32 - Assurance d'une indemnité journalière en cas de maladie

1. L'employeur assure les travailleurs contre la perte de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie. L'indemnité journalière correspond à 80% du salaire brut AVS versée dès le deuxième jour d'incapacité de travail attesté par le médecin et pour une durée maximale de 720 indemnités complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs. Le premier jour d'absence (jour de carence) est à la charge du travailleur.
2. L'annexe II faisant partie intégrante de la présente CCT règle les principales conditions d'assurance.
3. La participation du travailleur à la prime de l'assurance de l'indemnité journalière sera de 50% mais au maximum de 2.6 % du salaire soumis à la cotisation AVS.

Art. 33 - Prévoyance professionnelle

1. Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques d'invalidité et de décès. La prévoyance professionnelle doit correspondre au minimum aux conditions et aux prestations prévues par la Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (CRP) qui offre des prestations supérieures aux minima légaux de la LPP.
2. Les cotisations sont fixées par le règlement de la CRP.

Art. 34 - Retraite anticipée

1. La Convention Collective de Travail pour la Retraite Anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA) s'applique à toutes les entreprises.
2. Les entreprises qui cotisent auprès de la CRP sont également soumises au règlement du fonds de la rente transitoire. Les cotisations sont au minimum et pour tous les salariés, sans distinction d'âge fixés par le règlement de la CRP.

Art. 35 - Jours fériés et chômés

1. Les jours fériés indemnisés sont les suivants :
 - 1^{er} janvier
 - 2 janvier
 - Vendredi-Saint
 - Lundi de Pâques
 - Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - 1^{er} Août
 - Lundi du Jeûne fédéral
 - Noël
2. Les 1^{er} et 2 janvier, le 1^{er} Août et Noël sont indemnisés seulement s'ils tombent sur un jour de semaine, du lundi au vendredi, à l'exclusion du samedi ou du dimanche.
3. L'indemnité versée aux travailleurs rémunérés à l'heure correspond au salaire déterminé par la durée journalière du travail prévue par le calendrier du temps de travail.
4. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1^{er} mai et le vendredi de l'Ascension. Ces journées ne sont pas indemnisées et ne comptent pas dans le temps de travail annuel au sens de l'art. 24 al. 2 CN 2012.
5. Le droit à l'indemnisation des jours fériés définis à l'alinéa 1 est acquis pour autant que le travailleur soit présent le dernier jour ouvrable qui les précède et que les jours fériés soient compris dans la période de validité du contrat de travail. Demeurent réservées les absences justifiées.

Art. 36 - Allocations familiales

1. L'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement de la Caisse d'allocations familiales qui en découle.
2. Le travailleur a droit aux allocations familiales et aux allocations de naissance fixées par le conseil paritaire créé en application de la convention citée à l'alinéa 1, et conformément aux dispositions légales en vigueur.
3. La contribution est à la charge de l'employeur.

Art. 37 - Ecole de recrues, autres services et maternité

1. L'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement de la Caisse des allocations complémentaires aux APG qui en découle.
2. Les allocations complémentaires aux APG sont versées jusqu'à concurrence de tout ou partie du salaire net perdu, dans la mesure suivante :
 - a) Ecole de recrues :
 - 80 % de la perte de salaire nette, si le travailleur est marié, ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
 - 50 % de la perte de salaire nette, si le travailleur est célibataire sans obligation légale d'entretien.
 - b) Autres services et maternité :
 - 100 % de la perte de salaire nette, pendant le premier mois ;
 - 100 % de la perte de salaire nette, dès le 2^{ème} mois, si le travailleur est marié, ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;

- 70 % de la perte de salaire nette, dès le 2^{ème} mois, si le travailleur est célibataire sans obligation légale d'entretien.

Toute modification apportée par le Conseil paritaire des institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction est réservée.

3. Les contributions à la Caisse des allocations complémentaires aux APG sont à la charge de l'employeur.

Art. 38 - Hygiène et prévention des accidents et des maladies professionnelles

1. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires visant à préserver la vie et la santé des travailleurs.
2. L'employeur informe sans délai les nouveaux collaborateurs engagés (fixes ou temporaires) sur les risques d'accidents, de maladies professionnelles et les instruit sur les précautions à prendre en matière de protection de la santé sur leur lieu de travail.
3. Les travailleurs ont l'obligation de se conformer aux consignes données par l'employeur ou le chargé de sécurité de l'entreprise pour l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail. En cas de non-respect des normes de sécurité par le travailleur, l'employeur peut lui envoyer un avertissement écrit. En cas de récidive, l'employeur peut résilier le contrat de travail.
4. Les travailleurs signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses et les situations dangereuses. Dans ce cas, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires afin d'éliminer tout danger pour la santé et la sécurité des collaborateurs.
5. Les travailleurs doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux travaux réalisés et aux normes en vigueur. Les EPI sont mis à disposition gratuitement par l'employeur. En cas d'usure normale due au travail, les EPI sont remplacés gratuitement par l'employeur (liste EPI disponible sur le site internet : www.cppvd.ch)
6. Les uniformes de travail aux couleurs de l'entreprise (logotypes), dont le port est imposé par l'employeur, sont entièrement pris en charge par l'employeur.

Art. 39 - Travail au noir

1. Le travail au noir au sens de cet article est défini par les dispositions de la « Loi sur le travail au noir » (LTN) et/ou le non-respect de la CN et/ou la CCT GO-VD.
2. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.
3. En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir» par l'employé, la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition des institutions sociales paritaires. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.
4. L'entrepreneur qui fait exécuter du « travail au noir » est sanctionné par la CPP.
5. L'entrepreneur qui favorise sciemment le « travail au noir » peut être sanctionné par la CPP, y compris dans le cas où lui-même n'a pas transgressé les dispositions

mentionnées à l'alinéa 1 de cet article, mais que son/ses sous-traitants, ou le/les sous-sous-traitants de celui-ci, les ont violées.

Art. 40 - Contribution de solidarité professionnelle (CSP)

1. L'employeur et le travailleur sont soumis à la convention collective de travail concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction et au règlement de la contribution de solidarité professionnelle qui en découle.
2. Le taux de la contribution de solidarité professionnelle est égal à 1% du salaire déterminant. La contribution est à la charge du travailleur.
3. La contribution de solidarité professionnelle est perçue par retenue sur le salaire, opérée mensuellement par l'employeur.
4. Le règlement de la contribution de solidarité professionnelle fixe la contribution des employeurs. Cette contribution patronale est prise en charge par la Fédération Vaudoise des Entrepreneurs.

Art. 41 - Entrée en vigueur, durée et échéance

1. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} février 2016. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2018. Au-delà de cette date, elle sera prorogée et chaque partie pourra la résilier pour la fin d'un semestre moyennant préavis de trois mois.
2. En cas de résiliation de la CN, chaque partie peut résilier la présente CCT moyennant préavis de deux mois pour la fin d'un mois.

Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

Le président :


J-M. Demierre

Le directeur :


G. Zund

Groupe Vaudois des entreprises de maçonnerie en bâtiment et de génie civil

Le président :


P. Musitelli

Le secrétaire :


R. Grandjean

Unia, Le Syndicat

Secrétariat central :


N. Lutz

Secrétaire centrale


V. Alleva

Co-président

Région Vaud


P. Carobbio

Secrétaire régional


S. Geriton

Responsable gros œuvre

Syna, Syndicat interprofessionnel

Secrétariat central :


H. Maissen

Secrétariat Régional :


T. Lambelet

ANNEXE I

Déclaration de participation

valant comme contrat individuel de travail selon l'article 25 de la Convention Complémentaire de la Maçonnerie et du Génie Civil du Canton de Vaud.

1. L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par les dispositions de la Convention Nationale (CN 2016) et de la Convention Complémentaire de la Maçonnerie et du Génie Civil du Canton de Vaud.
2. Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les associations contractantes pourraient apporter à ces conventions.
3. Renseignements personnels sur le travailleur :

Nom :	Prénom :
Pays d'origine :	Etat civil :
Domicile :	Adresse :
Date de naissance :	N° AVS :
Profession ou fonction :	Classe de salaire : CE Q A B C (art. 42 CN 2006, al. 1) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Date du début des rapports de travail :	Salaire convenu à l'engagement :
	1) à l'heure : Fr. _____
	2) au mois : Fr. _____

4. Dispositions particulières : _____

5. Lieu et date : _____ le _____

Signature du travailleur :

Timbre et signature de l'employeur :

Cette déclaration doit être établie en trois exemplaires. Le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au travailleur et le troisième à la Commission professionnelle paritaire.

ANNEXE II

Dispositions d'application relatives à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie

1. Salaire assuré

Le salaire assuré est égal au salaire déterminant de l'AVS/AI/APG, comprenant par conséquent les vacances et le 13^{ème} salaire.

2. Calcul de l'indemnité journalière versée par la caisse

a) pour les travailleurs payés à l'heure :

salaire horaire de base + 13^{ème} salaire x horaire hebdomadaire conventionnel x 52 semaines, divisé par 365 jours, ramené à 80%.

b) pour les travailleurs payés au mois (y compris salaire mensuel constant) :

salaire mensuel x 13 mois divisé par 365 jours, ramenés à 80%.

3. Jours de carence

Un jour de carence est à la charge du travailleur, quel que soit le différé choisi par l'entreprise. Ce jour de carence se calcule pour chaque cas de maladie. Le jour de carence n'est pas observé lorsque, dans une période de 60 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

4. Indemnité journalière différée

L'entreprise peut conclure une assurance collective avec les différés suivants :

a) délai d'attente de 14 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 15^{ème} jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 2^{ème} jour au 14^{ème} jour (sans les samedis et les dimanches) ;

b) délai d'attente de 30 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 31^{ème} jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 2^{ème} jour au 30^{ème} jour (sans les samedis et les dimanches) ;

Le délai d'attente différé à 14 jours ou à 30 jours ne se calcule qu'une fois par année civile (et non pour chaque cas de maladie) et qu'une fois pour un cas de maladie (cas de longue durée).

L'obligation de l'employeur de verser le salaire durant le délai d'attente différé (du 2^{ème} jour au 14^{ème} jour ou du 2^{ème} jour au 30^{ème} jour) représente un salaire soumis à cotisations sociales : dès lors, le paiement de ce différé s'entend à 100%, comme si l'horaire avait été normal, avec les déductions sociales habituelles. Pour le calcul du salaire du travailleur au bénéfice du salaire mensuel constant, se référer aux circulaires d'information ad hoc de la FVE.

5. Début de l'assurance

La couverture d'assurance est acquise après un mois d'occupation dans l'entreprise. En cas d'incapacité de travail durant ce premier mois, l'employeur est astreint au paiement du salaire selon les normes du CO.

6. Incapacité de travail

Dès que l'incapacité de travail dépasse deux jours, le travailleur présentera un certificat médical que l'employeur transmettra à l'assureur maladie.

7. Versement des prestations

En règle générale, l'assureur maladie verse les prestations à l'employeur. Il s'agit d'une obligation dans le cas des travailleurs soumis à l'impôt à la source.

8. Réserves

Sous réserve de l'article 5 ci-devant, le travailleur est assuré dès le début des rapports de travail. Il n'y a ni réserve, ni visite médicale.

9. Passage en assurance individuelle

Le travailleur assuré doit être informé sur ses droits de passage dans une autre assurance ou dans l'assurance individuelle de l'assureur gérant l'assurance collective de l'entreprise. Un exemplaire des conditions d'assurance doit être remis au travailleur. La prime de l'assurance individuelle est calculée d'après l'âge d'entrée dans l'assurance collective.

Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés à la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle.

Si l'assuré est transféré dans une autre assurance collective (nouvel employeur ou changement d'assureur par l'entreprise), une éventuelle prolongation du paiement des indemnités journalières incombe au nouvel assureur. La même réglementation est applicable lors du transfert de tout un groupe d'assurés.

10. Paiement des primes en cas de maladie

Les indemnités journalières représentent des prestations de tiers non soumises aux cotisations sociales. La part de la prime à charge de l'assuré pour l'assurance de l'indemnité journalière n'est pas déduite des prestations.

11. Risques exclus

Le risque accident est exclu, étant du ressort de l'assurance LAA.

Sous réserve de l'article 8 ci-devant, les incapacités de travail survenant à l'étranger ne sont pas assurées.

Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir un droit aux prestations qu'au moment de son retour en Suisse.

12. Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint :

- a) lors de la sortie du cercle des personnes assurées, sous réserve des dispositions relatives au passage dans l'assurance individuelle ;
- b) lorsque le contrat est résilié ou suspendu ;
- c) lorsque le droit aux prestations est épuisé ;
- d) en cas de décès de l'assuré ;
- e) en cas de retard de plus de deux mois dans le paiement des primes.

13. Travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis valable ne perçoivent plus de prestation lors du départ de la Suisse, excepté en cas de séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans un établissement de soins, sous présentation de l'autorisation de la police des étrangers.

14. Dispositions finales

La Commission professionnelle paritaire plénière du gros œuvre est compétente pour préciser la volonté des parties signataires et pour contrôler les conditions d'assurance collective des entreprises.

Pour le surplus, les conditions générales d'assurance et les règlements de l'assureur sont applicables, pour autant qu'ils ne dérogent pas à la présente convention collective et aux dispositions de la LAMal.

ANNEXE III

Carte Professionnelle (art. 7 al. 2 et 3 CCT VD 2016)

Article 1 - But

La carte professionnelle a pour but de surveiller l'application de la présente convention collective de travail et notamment le respect des conditions minimales de salaire et de travail qu'elle prévoit et veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de travail et d'assurances sociales.

Art. 2 - Champ d'application

Les travailleurs des entreprises visées par l'art. 3 de la présente convention collective de travail sont dotés d'une carte professionnelle.

Art. 3 - Compétences

¹ Les compétences de la commission professionnelle paritaire sont définies par les art. 7 à 10 de la présente convention collective de travail et par la présente annexe.

² La commission professionnelle paritaire est également compétente pour sanctionner les éventuelles infractions prévues à la présente convention collective de travail et à la présente annexe.

³ Sous réserve des dispositions prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe, la commission professionnelle paritaire édicte les modalités d'introduction de la carte et les conditions nécessaires à son obtention, ainsi que les standards techniques qui doivent être appliqués. Elle peut déléguer cette tâche à une entité externe (ci-après : l'entité délégataire). Au besoin, elle conclut avec cette dernière une convention de mandat de prestations.

Art. 4 - Conditions d'octroi, de blocage et d'invalidation de la carte professionnelle

¹ La carte professionnelle doit être demandée par l'employeur auprès de la commission professionnelle paritaire.

² L'octroi de la carte professionnelle est subordonné à la réalisation des conditions cumulatives suivantes par l'employeur :

- s'engager à respecter les conditions légales, notamment en ce qui concerne la législation sur les assurances sociales et la prévoyance professionnelle et à déclarer tous les collaborateurs dès le premier jour de travail.
- respecter les conditions légales et conventionnelles minimales de travail (étendues et non étendues) et les prestations sociales applicables à la branche d'activité au lieu d'exécution des travaux ;
- faire signer à ses travailleurs une déclaration de consentement au traitement de leurs données personnelles ;
- être à jour avec le paiement de salaires, des cotisations aux différentes assurances sociales légales, réglementaires ou conventionnelles et de toute autre contribution légale, réglementaire ou conventionnelle ;
- exiger de tout éventuel sous-traitant qu'il pourrait mandater que ce dernier respecte les dispositions susmentionnées et obtienne une carte professionnelle pour ses collaborateurs aux conditions prévues par le présent article ;

- remplir de manière exacte, complète et conforme le formulaire de demande de carte professionnelle ;
- respecter les exigences de forme prévues par la présente annexe pour les demandes d'établissement, de modification ou de mutation de la carte professionnelle.

³ En cas de non-respect de l'une des conditions susmentionnées, la carte n'est pas délivrée. La carte peut être refusée lorsque l'administrateur ou le gérant de l'entreprise a été dirigeant de fait ou de droit d'une entreprise qui a fait l'objet d'une procédure de faillite liquidée de manière sommaire pour insuffisance d'actifs dans les cinq dernières années à compter de la date du dépôt de la demande.

⁴ La carte professionnelle peut être bloquée lorsque l'employeur qui l'a précédemment obtenue ne respecte plus l'une des conditions prévues par l'al. 2.

⁵ La carte professionnelle est invalidée lorsque l'employeur l'a obtenue sur la base de déclarations fausses ou incomplètes ou à la fin des rapports de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur en informe préalablement la commission professionnelle paritaire ou l'entité délégataire. Le nouvel employeur procède aux conditions prévues par l'al. 2.

⁶ Les frais d'établissement et d'annulation et de la carte sont supportés par l'employeur. Les frais de blocage sont supportés par l'employeur, lorsqu'il ne respecte pas les conditions prévues par l'al. 2.

⁷ Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont réservées.

Art. 5 - Restrictions d'accès

Seuls les travailleurs pourvus d'une carte professionnelle valide peuvent accéder aux chantiers et ceci pour autant que leur employeur y effectue des prestations.

Art. 6 - Protection des données et droit de contrôle

¹ La carte contient des données personnelles auxquelles ne peuvent avoir accès que les personnes dûment autorisées.

² Sont des personnes autorisées au sens de l'al. 1 avec accès à toutes les informations enregistrées :

- les inspecteurs du contrôle cantonal des chantiers.

³ Sont des personnes autorisées à consulter la validité de la carte professionnelle :

- la direction des chantiers ou l'entité délégataire
- les Commissions professionnelles paritaires ou l'entité délégataire
- les secrétaires syndicaux
- les secrétaires patronaux

Art. 7 - Consentement du travailleur

¹ Les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail doivent, par signature d'une clause spécifique dans leur contrat de travail ou contenue dans un avenant au dit contrat, accepter que leurs données personnelles (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, conditions contractuelles, raison sociale, etc.) soient traitées par les

personnes, entreprises et institutions agréées, ainsi que leurs auxiliaires, et ceci aux seules fins d'établissement et du suivi d'un dossier et de la carte professionnelle.

² Les travailleurs disposent du droit d'accès au fichier et du droit de rectification, conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles applicables.

Art. 8 - Obligations de l'employeur

¹ Pour chaque travailleur soumis au champ d'application de la présente convention collective, l'employeur doit obtenir la délivrance d'une carte professionnelle avant la prise effective d'emploi.

² L'employeur doit remplir de manière exacte et complète le formulaire ad hoc pour la demande de carte professionnelle pour chacun des travailleurs actifs dans le secteur de l'exploitation (atelier ou chantier). Il joint à ce document une photographie des travailleurs au format passeport, une copie de leur pièce d'identité ou de leur permis de séjour ou d'établissement, et du contrat de travail. Il adresse ces documents à la commission professionnelle paritaire.

³ L'employeur doit remettre la carte professionnelle au travailleur dès réception. Le fardeau de la preuve de la remise de la carte professionnelle au travailleur incombe à l'employeur.

⁴ L'employeur doit mentionner dans le contrat de travail ou dans tout autre document écrit remis au travailleur les droits et obligations du travailleur par la présente convention collective de travail et par la présente annexe.

⁵ L'employeur doit signaler sans délai au secrétariat de la commission professionnelle paritaire tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle.

⁶ En cas de perte ou de vol, l'employeur doit avertir immédiatement le secrétariat de la commission professionnelle paritaire.

⁷ L'employeur doit retourner les cartes professionnelles périmées ou détériorées au secrétariat de la commission professionnelle paritaire. En cas d'usure anormale, due à une utilisation non conforme, ou de détérioration volontaire ou par négligence grave de la carte professionnelle, les frais d'établissement d'une nouvelle carte pourront être mis à la charge de l'auteur du dommage.

⁸ L'employeur doit retourner la carte professionnelle au secrétariat de la commission professionnelle paritaire à la fin des rapports de travail avec les documents usuels attestant du départ du travailleur.

Art. 9 - Obligations du travailleur

¹ Le travailleur est tenu de respecter les conditions d'utilisation de la carte professionnelle, en particulier, de ne pas la transmettre à des tiers et de la préserver des dommages.

² Le travailleur doit annoncer tout changement, rectification ou erreur, relatif aux informations figurant sur la carte professionnelle à l'employeur qui fait les démarches en vue de la rectification auprès du secrétariat des Commissions paritaires de la construction.

³ Sur les chantiers, le travailleur doit remettre, en tout temps, sa carte professionnelle à toute personne dûment autorisée au sens de la présente annexe qui en fait la demande.

⁴ Le travailleur doit restituer la carte professionnelle à l'employeur le dernier jour de travail effectif.

Art. 10 - Peine conventionnelle

¹ Les violations des règles applicables à la carte professionnelle peuvent faire l'objet d'une peine conventionnelle pouvant aller de l'avertissement à une clause pénale de Fr. 50'000.-. Cette peine peut s'accompagner de l'exclusion pour une durée limitée du droit de solliciter l'établissement d'une carte professionnelle et des autres mesures prévues par la présente convention collective de travail et par la présente annexe.

² Peut notamment faire l'objet d'une sanction :

- celui qui crée, utilise ou transmet une fausse carte professionnelle ;
- le travailleur qui remet à un tiers une carte professionnelle, à titre gratuit ou contre rémunération ;
- l'employeur qui remet à un travailleur une carte professionnelle destinée à un tiers ;
- celui qui utilise la carte professionnelle d'un tiers ;
- celui qui modifie, falsifie ou rend inutilisable, de manière consciente ou par négligence grave une carte professionnelle ;
- l'employeur qui fait œuvre des travailleurs dépourvus de carte professionnelle ;
- l'employeur qui, dans le dessein d'obtenir une carte professionnelle ou de faire lever le blocage d'une telle carte, fournit des fausses déclarations ou de faux documents.

³ En cas de soupçon avéré de la commission d'une infraction pénale, la commission professionnelle paritaire se réserve le droit de dénoncer le cas à l'autorité compétente.

Art. 11 - Exclusion

Les directives et protocoles techniques sont établis par l'entité délégataire. Elles ne font pas partie de la présente convention collective de travail ni de la présente annexe.

Art. 12 - Différends

Les différends pouvant surgir de l'application de la présente convention ou de la présente annexe et des décisions prises en vertu des dispositions précitées, sont soumis au tribunal arbitral local.