

**Andere gesetzlichen Publikationen  
Autres publications légales  
Altre pubblicazioni legali**

**Arbeitsvertrag  
Contrat de travail  
Contratto di lavoro**

**Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenleger- und Ofenbauergewerbe**

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Plattenverband (SPV) und der Verband für Wohnraumfeuerungen, Plattenbeläge und Abgassysteme (feussuisse) einerseits, die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (LGAV).

**Art. 2Allgemeine Bestimmungen**

**2.3 Gemeinsame Durchführung**

Den am LGAV beteiligten Verbänden steht ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von Artikel 357b des Obligationenrechts gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu. Die Verbände werden bei der Geltendmachung des Anspruchs durch die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) und die Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK) vertreten.

**Art. 3Beziehungen zwischen den Vertragsparteien**

**3.1 Paritätische Berufskommissionen**

**3.1.1 Zentrale Paritätische Berufskommission**

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

**3.1.2 Regionale Paritätische Berufskommissionen**

In den regionalen Vertragsgebieten bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen. Die RPBK setzen sich für die Einhaltung und den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (...) ein.

**3.1.3 Kompetenzen der Berufskommissionen**

Die RPBK beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren der betroffenen Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und ihren Arbeitnehmenden andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Artikel 357 b Absatz 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages;
3. Die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen, sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
4. Betriebe, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstossen, werden den Behörden gemeldet (...);
5. Gegen Entscheide der RPBK können beteiligte Arbeitgebende oder Arbeitnehmende innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einer schriftlich begründeten Einsprache an die ZPBK gelangen. Die Einsprache muss eine Begründung und einen Antrag beinhalten;
6. Die Durchsetzung des Anspruchs auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

**3.1.4 Kontrollen**

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss Artikel 6.1.1 LGAV, Arbeitsstundenrapporte, wobei die Reisezeit separat zu rapportieren ist, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Diese sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren.

Die zu kontrollierenden Betriebe haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich und in geeigneter Form vorzulegen. Weigert sich die Firma geeignet mitzuwirken, kann dies zu Sanktionen führen.

**3.1.5 Konventionalstrafen**

Sowohl ZPBK als auch RPBK können Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
  1. Höhe der von Arbeitgebenden ihrer Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
  2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 12;
  3. Umstand, ob (...) in Verzug gesetzte fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
  4. Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
  5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
  6. Grösse des Betriebes;
  7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend macht bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend macht.

8. Wer gegen Artikel 3.1.4, 10.1.7 oder 13.1 verstösst und/oder nicht mitwirkt, wird mit einer Konventionalstrafe von maximal 10 000 Franken belegt.

- c) Entspricht die Buchführung der Arbeitszeitkontrolle nicht (...) den Vorgaben des LGAV (Art. 6.1.1), so wird eine Konventionalstrafe bis 10 000 Franken auferlegt.
- d) Setzt eine Firma Artikel 11.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis 5000 Franken auferlegt;
- e) Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 12 gilt pro Baustellenobjekt für den Arbeitgebenden resp. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken.
- f) Bei Behinderung einer Lohnbuchkontrolle, insbesondere wenn die ordnungsgemässe und termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, wird eine Konventionalstrafe von bis zu 10 000 Franken auferlegt.
- g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Anhang 2 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- h) Bemessungsraaster zur Wertung der LGAV-Verletzung:
  - Lohnunterschreitung bis 2.5 % leichter Verstoß
  - Lohnunterschreitung ab 2.6 - 6 % mittlerer Verstoß
  - Lohnunterschreitung über 6 % schwerer Verstoß

**3.1.6 Kontrollkosten**

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

**3.1.7 Verfahrenskosten**

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebende und/oder Arbeitnehmende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten (...) auferlegen.

**Art. 4Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

**4.1 Probezeit**

Die ersten zwei Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen, täglich aufgelöst werden. Wird der eigene Lernende nach Abschluss der Lehre weiterbeschäftigt, fällt die Probezeit weg.

**4.2 Kündigung**

**4.2.1 Kündigungsfristen - Grundsatz**

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat, ab dem zweiten Dienstjahr 2 Monate und ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate. Die Kündigung hat jeweils auf Ende eines Monats schriftlich zu erfolgen. Wird der eigene Lernende weiterbeschäftigt, so gelten die Lehrjahre als Dienstjahre.

**4.2.2 Verlängerung der Kündigungsfristen**

Durch gemeinsame schriftliche Vereinbarungen können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

**4.2.3 Kündigungsschutz**

Ab dem 2. Dienstjahr ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Tagelohnleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. (...)

**4.2.4 Erreichen des AHV-Alters**

Mit Erreichen des AHV-Alters (vollendetes 65. Altersjahr für Männer und vollendetes 64. Altersjahr für Frauen) endet das Arbeitsverhältnis. Eine allfällige Weiterbeschäftigung muss separat schriftlich geregelt werden.

**Art. 5 Verhalten und Verantwortung**

**5.1 Sorgfalts- Treue- und Kontrollpflicht**

**5.1.1 Persönliche Arbeitspflicht**

Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig und fachgerecht auszuführen und die Interessen des Arbeitgebenden jederzeit in guten Treuen zu wahren.

**5.1.2 Sorgfaltspflicht**

Der Arbeitnehmende hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und namentlich alles Material, das ihm zur Arbeitsausführung zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln und in ordentlichem Zustand vollständig zurückzugeben.

**5.1.3 Rückführung**

Der Arbeitnehmende ist zudem verpflichtet Restplatten, Restmaterialien, Werkzeug und Maschinen in ordentlichem Zustand zurückzuführen bzw. wenn so vereinbart zur Rücklieferung bereitzustellen.

**Art. 6Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage**

**6.1 Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge**

**6.1.1 Arbeitszeitkontrolle**

Über die Arbeitsstunden muss pro Arbeitnehmenden im Betrieb täglich detailliert Buch geführt werden. Zu diesem Zweck ist die von der ZPBK zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein in allen Teilen gleichwertiges Arbeitszeitkontrollsystem anzuwenden.

Der Arbeitgebende ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmenden eine Arbeitszeitkontrolle mit der definierten Lohnkategorie zu führen.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 3.1.5. Buchstabe c LGAV auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmenden die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen.

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Sämtliche Unterlagen, welche zur Erfassung der Arbeitsstunden benötigt werden, sind während fünf Jahren aufzubewahren.

**6.1.2 Arbeitszeit - Grundsatz**

Die normale tägliche Arbeitszeit ist in der Regel in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr anzusetzen. Es gilt die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Die Reisezeit ist nicht schlagsberechtigt. Die Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 41 Stunden.

**6.1.3 Wöchentliche Höchst- und Mindestarbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 47 Stunden pro Woche nicht über- und 36 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

**6.1.4 Jährliche Normalarbeitszeit**

Die Jahresbruttosollarbeitszeit wird in Anhang 1 geregelt.

**6.1.5 Überstunden**

Überstunden sind die vom Arbeitgebenden angeordneten oder im Interesse des Betriebes notwendigen und über die wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, jedoch bis maximal 47 Stunden pro Woche.

**6.1.6 Zuschlagsberechtigte Überzeit**

Überzeit werden jene Stunden genannt, die auf Anordnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebenden über die Höchstarbeitszeit von 47 Stunden hinaus geleistet werden. Der Lohnzuschlag wird als Zeitzuschlag rapportiert und gutgeschrieben. (Art. 6.1.10)

**6.1.7 Kompensation mit Freizeit**

Überstunden und Überzeit werden grundsätzlich mit Freizeit kompensiert.

**6.1.8 Überschreitung der Jahresbruttosollarbeitszeit**

Wird Ende Kalenderjahr die Jahresbruttosollarbeitszeit überschritten, so können maximal 100 Mehr- und 80 Minderstunden auf das Jahresarbeitszeitkonto des Folgejahres übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden müssen bis Ende Juni des folgenden Jahres kompensiert werden. Zusätzliche Minderstunden verfallen gemäss Art. 6.1.12.

6.1.9 Bis Ende Juni aus dem vergangenen Jahr nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten sowie bei Vertragsende nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten werden ausbezahlt.

Diese Mehrstunden aus dem vergangenen Jahr (ohne Lohnzuschlag erfasst) werden bei einer Auszahlung zum Normallohn mit einem Zuschlag von 25 % und Überzeiten (bereits mit Lohnzuschlag erfasst) aus dem vergangenen Jahr werden zum Normallohn ohne Zuschlag ausbezahlt.

**6.1.10 Lohnzuschläge**

25 % für Überzeit (über 47 Stunden pro Woche)  
100 % für Nachtarbeit an einem einzelnen Wochentag von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr

50 % für Nachtarbeit an zwei oder mehreren aufeinanderfolgenden Wochentagen von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr  
50 % an Samstagen von 15.00 Uhr bis 20.00 Uhr (nur anzuwenden, wenn die 47 Stunden Wochenarbeitszeit bereits erreicht und nicht mit 25 % Überzeit kumuliert wurden).

100 % für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.  
Die Lohnzuschläge sind separat zu rapportieren.

**6.1.11 Znüni- und Mittagspausen**

Die Znünizeit und die Mittagszeit ist keine Arbeitszeit.

**6.1.12 Fehlstunden**

Absenzen, die nicht in Artikel 7.5 aufgeführt sind oder die nicht auf Krankheit Unfall oder bezahlte Ferien und Feiertage zurückzuführen sind, gelten als Fehlstunden. Individuelle Fehlstunden, die vor- oder nachgeholt werden, gelten nicht als Überstunden. Verbleiben Ende Jahr oder am Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmenden verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohnguthaben verrechnet werden. Erreicht der Arbeitnehmende Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Brutto-Sollstunden nicht, weil sich der Arbeitgebende in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmenden nicht abgezogen werden.

**6.2 Ferien**

**6.2.1 Ferienanspruch**

Jeder Arbeitnehmende hat pro Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:  
Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage  
Arbeitnehmende ab vollendetem 20. Altersjahr 25 Arbeitstage  
Arbeitnehmende ab vollendetem 50. Altersjahr 27 Arbeitstage

**6.2.2 Ferienantritt, Feriendauer, Feiertage in den Ferien**  
Über den Ferienantritt haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende rechtzeitig zu verständigen. Dabei gilt folgendes:  
Zwei Wochen Ferien sollen mindestens zusammenhängend nach freier Wahl des Arbeitnehmenden und der Rest zwischen Weihnachten und Neujahr oder in der für den Betrieb flauen Zeit bezogen werden. Die Ferien sollen frühzeitig gegenseitig vereinbart werden. (...)

Die in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Mutterschaftsurlaub berechtigt nicht zur Kürzung der Ferienansprüche.

**6.3 Feiertagsentschädigung**

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf die Entschädigung von 9 eidgenössischen, kantonalen und örtlichen Feiertagen sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Entschädigungsrechtig ist der 1. August sowie die jeweiligen kantonalen Feiertage (max. 8). Massgebend ist der Firmensitz. Die Feiertage sind jeweils am Anfang des Kalenderjahres durch den Arbeitgeber zu definieren.

**Art. 7 Löhne**

**7.1 Monatslohn**

**7.1.1 Monatslohn und Berechnung**

Die Entlohnung erfolgt auf Stellenantritt im Monatslohn. Die Qualifikation (Lohnkategorie) muss schriftlich festgelegt und gegengezeichnet werden.

Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die für die Berechnung massgebenden durchschnittlichen Monatsstunden werden im Anhang 1 geregelt.

**7.1.2 Lohnkategorien und Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne sind im Anhang 1 geregelt. Es gelten die nachfolgenden Lohnkategorien:

**Plattenleger/ Ofenbauer A**

Plattenleger/ Ofenbauer mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis, gleichwertiger Ausbildung in der EU, oder welche Platten- oder Ofenbauarbeiten selbstständig und fachlich richtig ausführen.

**Plattenleger/ Ofenbauer B**

Plattenleger/ Ofenbauer, die den Anforderungen der Lohnkategorie A nicht genügen oder jene die Endreinigungen gemäss Artikel 1.2 vornehmen.

**EBA-Absolventen C1**

Absolventen mit eidgenössischem Berufsattest.

**Hilfsarbeiter C2**

Hilfskräfte nach dem vollendeten 18. Altersjahr.

**Lehrabgänger D**

Der vertragliche Mindestlohn für Lehrabgänger mit eidg. Fähigkeitsausweis beträgt:

**Lehrabgänger D1**

im 1. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (85 % des Mindestlohnes Kategorie A).

**Lehrabgänger D2**

im 2. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (87 % des Mindestlohnes Kategorie A).

**Lehrabgänger D3**

im 3. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (94 % des Mindestlohnes Kategorie A).

Oben aufgeführte Lehrabgängerlöhne kommen nur in Betrieben zur Anwendung, die einen oder mehrere Lernende ausbilden oder wenigstens einen Lernenden in den zwei letzten Jahren ausgebildet haben. Ansonsten fallen diese Arbeitnehmende automatisch der Kategorie A zu.

**Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende E**

Jeder untertarifliche Lohn für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgebenden und dem betreffenden Arbeitnehmenden festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK), welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebenden hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

**Praktikant F**

Hat der Praktikant das 18. Altersjahr vollendet, ist er in der Lohnkategorie C2 einzustufen. Kann der Mindestlohn in Lohnkategorie C2 nicht bezahlt werden, so ist dies durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgebenden und dem betreffenden Arbeitnehmenden festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die zuständige regionale paritätische Berufskommission (RPBK), welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebenden hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

**7.3 13. Monatslohn**

7.3.1 Grundsatz, Anspruchsvoraussetzungen und Berechnung  
Die (...) unterstellten Arbeitnehmenden erhalten im betreffenden Kalenderjahr einen 13. Monatslohn.

Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, besteht ein Pro-Rata-Anspruch.

Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat.

Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen worden ist.

**7.3.2 Berechnungsgrundlagen**

Der 13. Monatslohn errechnet sich mit 8,3% des Jahresbruttolohnes, abzüglich der üblichen Soziallasten. Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art, sowie Entschädigungen für Krankheit Unfall und Militärdienst über 4 Wochen pro Jahr fallen für die Berechnung des 13. Monatslohnes ausser Betracht.

**7.3.3 Auszahlung**

Der 13. Monatslohn ist spätestens Ende Dezember auszuzahlen. Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass die Auszahlung in zwei Raten erfolgt. (Juni und Dezember).

**7.5 Absenzen Entschädigung**

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende bezahlte Feiertage:

- a) bei Geburt eigener Kinder 1 Tag
- b) bei Tod eigener Kinder, Ehegatten, Lebenspartner oder Eltern 3 Tage
- c) bei Todesfall von Geschwistern oder Schwiegereltern 2 Tage
- d) bei Heirat 1 Tag
- e) bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion, sofern die Möglichkeit besteht am anderen Halbtage zu arbeiten 1/2 Tag
- f) Aushebung für die Schweizer Armee gemäss Aufgebot bis 3 Tage
- g) bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmenden mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren 1 Tag

**7.6 Lohnzahlung bei Militärdienst**

**7.6.1 Lohnzahlungen**

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- und Zivildienstleistungen in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet.

- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:
  - für ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
  - für ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete 80% des Lohnes
- b) Während Kadernschulung und während dem Abverdienen:
  - für ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
  - für ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete 80% des Lohnes
- c) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen innert eines Kalenderjahres:
  - im unterjährigen Arbeitsverhältnis bis drei Wochen 100% des Lohnes
  - im überjährigen Arbeitsverhältnis bis vier Wochen 100% des Lohnes
  - ab der 5. Woche 50% des Lohnes

**7.6.2 Anspruchsvoraussetzungen**

Der Anspruch auf Entschädigung gemäss Artikel 7.6.1 besteht, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Art. 324a 1 OR).

**7.6.3 Leistungen der EO**

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) die Entschädigung des Arbeitgebenden gemäss Artikel 7.6.1 übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmenden zu.

**7.7 Lohnzahlung**

Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, bargeldlos in Schweizerfranken mit einer detaillierten Abrechnung. Quittungen von Bargeldauszahlungen werden nicht als Zahlung akzeptiert.

Auf der Lohnabrechnung muss die Lohnkategorie (Art. 7.1.2) ersichtlich sein. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, ein Lohnkonto bei Bank/Post mit Sitz in der Schweiz zu eröffnen und dieses bei Stellenantritt bekannt zu geben.

**Art. 9** Auslagenersatz

**9.1 Grundsatz**  
Werden Arbeitnehmende an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind die erforderlichen Aufwendungen laut nachstehender Aufstellung zu vergüten.

**9.2 Mittagsentschädigung**  
Der Arbeitgebende leistet dem Arbeitnehmenden eine Abgeltung für die Kosten für die auswärtige Verpflegung. Die Höhe der Mittagsentschädigung ist im Anhang 1 geregelt. Der Betrieb kann in Absprache mit den Arbeitnehmenden für die Dauer des LGAV zwischen zwei Varianten gemäss Anhang 1 wählen:

- a) einer Monatspauschalen
  - b) einer Entschädigung pro Mahlzeit.
- Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 11.50 Franken pro Tag in Abzug gebracht werden. Die Entschädigung nach Variante b) ist nur dann zu bezahlen, wenn bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich ist, die Mahlzeit in einem Restaurant oder einer Kantine eingenommen wird und dem Arbeitgebenden eine entsprechende Quittung ausgewiesen wird. Die gewählte Variante gilt mindestens ein Kalenderjahr (Januar bis Dezember).

**9.3 Auswärtiger Arbeitsort**  
Ist eine tägliche Heimkehr nicht möglich oder nicht zumutbar, so sind die gesamten Auslagen ab Firmensitz für die Fahrt, Verköstigung und Übernachtung gegen Einreichung der Belege vom Arbeitgebenden zu bezahlen. Bei der Benützung des eigenen Fahrzeuges oder eines öffentlichen Verkehrsmittels, sind wöchentlich eine Hin- und eine Rückfahrt zu vergüten.

**9.5 Öffentliche Verkehrsmittel**  
Bei einem auswärtigen Arbeitseinsatz, hat der Arbeitgebende die Kosten, die das lokale öffentliche Verkehrsmittel ab dem Firmensitz verursacht, vollumfänglich zu übernehmen.

**9.6 Fahrtspesen**  
Wird auf Anordnung des Arbeitgebenden und im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden das eigene Motorfahrzeug benützt, so ist diese Leistung ab Firmensitz bzw. ab dem Firmenmagazin zu entschädigen. Diese Entschädigung entfällt, wenn die Fahrstrecke vom Wohnort des Arbeitnehmenden zum Einsatzort kürzer ist als vom Wohnort zum Firmensitz bzw. Firmenmagazin. Die Entschädigung beträgt 70 Rappen pro Kilometer. Weitere Mitarbeiter des Betriebes sind je nach Platzverhältnis mitzuführen. Die Fahrtspesen können im gegenseitigen Einverständnis mit einer monatlichen Pauschalzahlung entgolten werden.

**Art. 10** Vollzugskostenbeitrag  
**10.1** Vollzugskosten  
**10.1.2** Zweckbestimmung  
Die Beiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

- a) Zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages;
- b) Die berufliche Weiterbildung und die Arbeitssicherheit;
- c) Für Aufgaben im sozialen Bereich wie die Unterstützung in Notlagen.

**10.1.3** Arbeitnehmerbeiträge  
Der Beitrag des unterstellten Arbeitnehmenden beträgt 25 Franken pro Monat bzw. 5 Franken für Lernende und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung vom Arbeitgebenden in Abzug gebracht. ... Der Abzug ist auch bei angebrochenem Monat in voller Höhe geschuldet.

**10.1.4** Arbeitgeberbeiträge  
Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 0.5% der SUVA-Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmenden, mindestens jedoch 500 Franken pro Jahr. Diese Jahrespauschale wird bei nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätigen Betrieben auf eine Monatspauschale von 41.70 Franken (500 Franken: 12 Monate) heruntergebrochen.

**10.1.6** Erhebung der Beiträge  
Die Beiträge werden durch die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) verwaltet.

**10.1.7** Werden die Vollzugskostenbeiträge nicht oder nicht korrekt abgerechnet, so schuldet der Arbeitgebende nicht nur den Arbeitgeber- sondern auch den Arbeitnehmerbeitrag über die letzten 5 Jahre. Zusätzlich kann dem Arbeitgebenden eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

**Art. 11** Gesundheitsschutz und soziale Leistungen

**11.1** "Gesundheitsschutz" (Branchenlösung 55)  
**11.1.1** Die ZPBK ist die Zentraladministration der Branchenlösung 55. Auf Gesuch hin, kann die ZPBK die Branchenlösung 55 finanziell unterstützen.

**11.1.2** Die Richtlinie 6508 der "Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit" (EKAS) verpflichtet die Arbeitgebende gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV). Die von der Trägerschaft eingesetzte Kommission zu UVG und VUV erarbeitete und von der EKAS mit Zertifikat No. BLZ-2016-5502 am 30. November 2016 rezertifizierte Branchenlösung für das Platten- und Ofenbaugewerbe (EKAS Nr. 55) ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2.1 und 2.2 anwendbar. Die Branchenlösung 55 ergänzt die gesetzliche Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Artikels 11b Absatz 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508.

**11.1.3** Pflichten des Arbeitgebenden  
Jeder Arbeitgebende ist verpflichtet, die Risiken in seinem Betrieb zu identifizieren, geeignete Massnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb umzusetzen und diese periodisch zu überprüfen. Mit Hilfe des Handbuchs zur Branchenlösung 55 und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen

kann jeder Arbeitgebende die speziell im Platten- und Ofenbaugewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen. Die Arbeitnehmenden müssen durch den Arbeitgebenden rechtzeitig und vollständig über die Massnahmen zur Umsetzung der Branchenlösung 55 informiert werden.

**11.1.4** Pflichten der Arbeitnehmenden  
Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebenden zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und aktiv daran mitzuwirken. Die vom Arbeitgebenden beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zur "Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

**11.1.5** Ausnahme  
Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 11.1.1 – 11.1.4 ausgenommen.

**11.2** Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen  
Die (...) unterstellten Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgebenden für ein Krankentaggeld zu versichern.

**11.2.1** Krankentaggeldversicherung – Grundsatz  
Die Krankentaggeldversicherung hat ein Taggeld von mindestens 80% des für die SUVA massgebenden Lohnes vorzusehen. Die Genussberechtigung beträgt 730 Tage. Die Wartefrist ist auf maximal 30 Tage zu vereinbaren.  
(...) Es wird folgende Regelung eingeführt:  
– Der Arbeitgebende schuldet dem Arbeitnehmenden ab dem 2. Tag mindestens 80% des Lohnes  
– Ab dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

**11.2.2** Prämienregelung  
Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss Absatz 11.2.1 werden durch den Arbeitgebenden entrichtet. Der Prämienanteil wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je hälftig aufgeteilt.

**Art. 12** Schwarzarbeit

**12.1** Grundsatz  
Schwarzarbeit ist verboten. Schwarzarbeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist, jegliche Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, (...)

**12.2** Für Arbeitnehmende  
Arbeitnehmende, die gegen dieses Verbot verstossen, können (...) von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

**12.3** Für Arbeitgebende  
Die Begünstigung von Schwarzarbeit als Arbeitgebende ist untersagt. Gegen Arbeitgebende, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissenschaftlich unterstützen, kann eine Verwarnung ausgesprochen oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

**12.4** Ausnahmen  
Die Ausführung von unentgeltlicher Arbeit im engsten Familienkreis (Eltern, leibliche Kinder, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwister) ist nach Rücksprache mit dem Arbeitgebenden möglich. Der Arbeitgebende muss der RPBK den Namen des Arbeitnehmenden, Standort des Objektes sowie Dauer dieser unentgeltlichen Arbeit melden.

**Art. 13** Akkord- und Temporärarbeiten

**13.1** Verbot von Akkordarbeit  
Die Akkordarbeit ist im Plattenleger- und Ofenbaugewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit sondern von der Arbeitsmenge oder vom Arbeiterfolg abhängig gemacht wird. Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

**Anhang 1**

**1.1 Mindestlöhne** (gemäss Art. 7.1.2 LGAV)

Mindestlöhne	Fr.
Kategorie A	5'170.-
Kategorie B	4'670.-
Kategorie C1	4'215.-
Kategorie C2	4'215.-
Kategorie D 1, 85% von A	4'395.-
Kategorie D 2, 87% von A	4'498.-
Kategorie D 3, 94% von A	4'860.-
Kategorie E	Lohn nur mit Genehmigung der RPBK
Kategorie F	siehe Artikel 7.1.2

Mindestlöhne Lernende	Fr.
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 1. Lehrjahr	750.-
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 2. Lehrjahr	900.-
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 3. Lehrjahr	1'200.-
Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 2. Lehrjahr	1'550.-
Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 3. Lehrjahr	2'000.-
Plattenlegerpraktiker EBA 1. Lehrjahr	620.-
Plattenlegerpraktiker EBA 2. Lehrjahr	750.-
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 2. Lehrjahr	900.-
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 3. Lehrjahr	1'200.-

**1.2** Mittagsentschädigungen (gemäss Art. 9.2 LGAV)  
250 Franken pauschal pro Monat oder 18 Franken pro Mahlzeit.

**1.3** Jahresbruttosollarbeitszeit (gemäss Art. 6.1.4 LGAV)

Jahr	Jahresbruttosollarbeitszeit	Jährliche Bruttosollarbeitszeit	Durchschnittliche Monatsstunden
2018	2'140.20	261	178.35
2019	2'140.20	261	178.35
2020	2'148.40	262	179.03

**Anhang 2**

**Kautions**

**Art. 1** Grundsatz  
**1.1** Zur Sicherung der (...) Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgebende, der Arbeiten im Geltungsbereich Allgemeinverbindlicherklärung ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK

eine Kautions in der Höhe bis zu 10'000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

**1.2** Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der FINMA unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautions wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

**Art. 2** Höhe der Kautions

Arbeitgebende sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2'000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2'000 Franken und 20'000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5'000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20'000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10'000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2'000 Franken liegt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.-	Keine Kautionspflicht
Fr.2 000.-	Fr. 20 000.-	Fr.5 000.-
Fr.20 000.-		Fr.10 000.-

**Art. 3** Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgebenden und hat schriftlich zu erfolgen.

**Art. 4** Verwendung der Kautions

Die Kautions wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der RPBK und ZPBK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des (...) Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 10 LGAV.

**Art. 5** Inanspruchnahme der Kautions

**5.1.** Stellt die ZPBK fest, dass der Arbeitgebende Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 2 die Kautions als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die ZPBK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die ZPBK dem Arbeitgebenden ihren begründeten Entscheid und kann die Kautions in Anspruch nehmen.

**5.2.** Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die ZPBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautions (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautions zu verlangen und durchzuführen.

**5.3.** Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgebenden schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgebenden in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

**5.4.** Im Falle der Inanspruchnahme hat die ZPBK den Arbeitgebenden schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

**Art. 6** Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff  
Der Arbeitgebende ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich die Kautions wieder aufzustocken.

**Art. 7** Freigabe der Kautions

Arbeitgebende, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten LGAV ansässige Arbeitgebende hat seine Tätigkeit im Platten- und Ofenbaugewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten LGAV tätige Entsendedetrieb frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll-, Verfahrenskosten und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt und
- b) Die RPBK und/oder ZPBK hat keine Verletzung von LGAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

**Art. 8** Kautionsbewirtschaftung  
Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

**Art. 9** Gerichtsstand  
Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der ZPBK in 6252 Dagmersellen zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

\*\*\*

**Beantragter Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Freiburg, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Tessin und Jura.  
<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (LGAV) für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe gelten für alle Arbeitgebenden (Betriebe und Betriebsteile) des Plattenleger- sowie Hafner- und Ofenbaugewerbes. Dazu

gehören alle Betriebe und Betriebsteile, die Plattenarbeiten im Innen- und Aussenbereich, keramische Wand- und Bodenbeläge im Innen- und Aussenbereich ausführen oder deren Endreinigung vornehmen und/oder die Hafner- und Ofenbauarbeiten ausführen, das heisst holzbeheizte oder mit anderen Brennstoffen betriebene Wohnraumfeuerungen erstellen oder renovieren.

Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die nachweislich dem Landesmastervertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) unterstellt sind oder sich unterstellt haben.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a) der Betriebsinhaber;
- b) höhere, leitende Angestellte mit eingetragener Unterschriftsberechtigung;
- c) das kaufmännische und technische Personal;
- d) mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebenden, in direkter Linie (Eltern und Kinder) sowie eingetragene Partner.

<sup>4</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2020.

**Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.**

3003 Bern, 2. Mai 2018

SECO – Direktion für Arbeit

04205901

**Demande d'extension du champ d'application de la convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poèlerie-fumisterie**

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit l'Association Suisse du Carrelage (ASC) et l'Association des Poêliers-fumistes, Carreleurs et Conduits de fumée (feusuisse) d'une part, le Syndicat Unia et le Syndicat Syna d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective nationale de travail pour la branche du carrelage et de la poèlerie-fumisterie (CCNT).

**Art. 2** Dispositions générales

**2.3** Réalisation commune  
Les associations patronales 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. Elles 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).

**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 veillent au respect et à l'exécution correcte des dispositions de la convention collective de travail (...).

**3.1.3** Compétences des Commissions professionnelles  
Les CPPR jugent en première instance, sur demande de l'employeur ou du travailleur concerné, tous les litiges entre l'employeur et ses travailleurs d'une part, 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 les tâches et compétences particulières 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 sont dénoncées aux autorités (...).
5. Contre des décisions de la CPPR, un employeur ou un travailleur assujéti peut 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.
6. Il incombe à la CPPC de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

**3.1.4** Contrôles

Afin d'assurer le contrôle du respect des dispositions de la présente convention, l'ensemble des dispositions relatives à la rémunération (contrôle du temps de travail selon article 6.1.1 CCNT, rapports sur la durée du travail, le temps de déplacement étant à rapporter séparément, les décomptes de salaires, attestations de salaires) doivent être documentées par écrit. 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.

**3.1.5** Amendes conventionnelles

Tant la CPPC que les CPPR peuvent infliger une amende conventionnelle à l'employeur ou au travailleur qui enfreint 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 con-

trevenant d'enfreindre à nouveau la convention collective de travail de peut dépasser la somme des prestations pécuniaires non accordées aux employés.

b) Son importance se mesure selon les critères cumulatifs suivants :

1. Le montant des prestations pécuniaires déniées par l'employeur à son travailleur ;
  2. L'infraction aux dispositions non-pécuniaires de la convention collective de travail, en particulier à l'interdiction du travail conformément à l'art. 12;
  3. La réalisation, partielle ou intégrale, de ses obligations par l'employeur ou le travailleur contrevenant mis en demeure (...);
  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 récurrence de violations de la convention collective de travail;
  6. La taille de l'entreprise;
  7. La question de savoir si le travailleur fait valoir ses droits individuels par rapport à un employeur contrevenant de son propre chef et/ou si l'on doit s'attendre à ce qu'il le fasse dans un proche avenir.
  8. Qui enfreint l'art. 3.1.4, 10.1.7 ou 13.1 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 (...) aux directives de la convention collective de travail (art. 6.1.0), l'amende conventionnelle peut aller jusqu'à 10 000 francs.
- d) Si une entreprise n'applique par l'article 11.1 (directive CFST 6508), une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'à 5000 francs est prononcée.
- e) Lors d'infraction à l'interdiction du travail au noirt.12, 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 conforme et dans les délais du contrôle se trouve entravée, une amende conventionnelle allant jusqu'à 10 000 francs est prononcée.
- g) L'employeur qui ne fournit pas, ou pas conformément aux usages requis, les sûretés prévues aux dispositions de l'annexe 2, se voit infliger une amende conventionnelle pouvant aller jusqu'au montant des sûretés.
- 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

3.1.6Frais de contrôle

Outre l'amende conventionnelle, tant la CPPC que la CPPR peuvent infliger à l'employeur et/ou au travailleur 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).

3.1.7Frais de procédure

Tant la CPPC que la CPPR peuvent imposer les frais de procédure (...) employeur et/ou au travailleur qui n'a pas respecté les dispositions de la convention collective de travail.

**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 Résiliation des rapports de travail

4.2.1Délais 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 10e 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.

4.2.2Prolongation des délais de congé

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

4.2.3Protection contre le licenciement

À l'échéance du temps d'essai, 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. (...)

4.2.4Lorsque l'âge AVS est atteint

Le contrat de travail prend fin dès que l'âge donnant droit à la rente AVS est atteint (fin de la 65e année pour les hommes et de la 64e année pour les femmes). Le cas échéant, la poursuite des rapports de travail doit être réglée séparément par écrit.

**Art. 5** Comportement et responsabilités

5.1 Devoir de diligence, de fidélité et de contrôle

5.1.1Travail personnel

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

5.1.2Devoir 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.

5.1.3Restitution

Le travailleur doit en outre ramener en bon état et/ou, s'il en est convenu ainsi, les mettre à disposition pour restitution.

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

6.1 Temps de travail, heures supplémentaires et suppléments de salaire

6.1.1Contrôle du temps de travail

L'employeur doit tenir le compte détaillé et journalier du temps de travail effectué par chaque employé. Le formulaire mis à disposition par la CPPC ou un autre système équivalent à tous points de vue doit être employé à cet effet.

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

Les entreprises qui contreviennent à ces obligations se voient infliger une amende conventionnelle selon l'art. 3.1.5, lettre c de la présente CCNT.

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.

6.1.2Temps 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 temps de déplacement ne donne pas droit à un supplément de salaire. Le travail du samedi reste l'exception.

Temps de travail hebdomadaire normal est de 41 heures.

6.1.3Temps de travail hebdomadaire maximal et minimal

Le temps de travail hebdomadaire maximal ne doit pas être supérieur à 47 heures et pas inférieur à 36 heures par semaine.

6.1.4Temps de travail annuel normal

Le nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année est réglé à l'annexe 1.

6.1.5Heures supplémentaires

Les heures dites supplémentaires sont des heures de travail 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 47 heures.

6.1.6Temps de travail supplémentaire donnant droit à un supplément salarial

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 47 heures.

Le supplément salarial est mentionné et comptabilisé comme supplément en temps (art. 6.1.10).

6.1.7Compensation par du temps libre

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

6.1.8Dépassement 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. 6.1.12.

6.1.9Les heures et le temps supplémentaires de l'année précédente non compensés jusqu'à la fin juin ainsi que les heures et le temps supplémentaires non compensés à la fin des rapports de travail seront payés.

Les heures supplémentaires de l'année précédente (comptabilisées sans supplément) sont payées avec un supplément de 25%. Le temps supplémentaire de l'année précédente (déjà comptabilisé avec le supplément) est payé au tarif normal.

6.1.10Suppléments de salaire

25 % pour le temps supplémentaire (plus de 47 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 la 20 heures à 6 heures

50 % pour les samedis de 15.00 heures à 20.00 heures (uniquement applicable si les 47 heures de travail hebdomadaire ont déjà été atteints et n'ont pas été cumulés aux 25 % de temps supplémentaire).

100 % pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Les suppléments de salaire doivent être mentionnés séparément.

6.1.11Pauses du matin et de midi

Les pauses du matin et de midi ne sont pas considérées comme du temps de travail.

6.1.12Heures manquantes

Les absences non spécifiées à l'art 7.5 et 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 compensées (par anticipation ou en rattrapage) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. S'il reste des heures manquantes en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, dues par le travailleur, elles peuvent être déduites du salaire. En revanche, si l'employé 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 des heures manquantes sont imposées par l'employeur, ces heures ne peuvent pas être déduites des prestations salariales.

6.2 Vacances

6.2.1Droit aux vacances

Chaque travailleur a droit aux vacances suivantes par année civile :

Jeunes jusqu'à la 20e année révolue 25 jours ouvrables

Travailleur à partir 20 ans révolus 25 jours ouvrables

Travailleur à partir de 50 ans révolus 27 jours ouvrables

6.2.2Commencement 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 selon son choix par le travailleur et le reste entre Noël et le jour de l'An ou dans une période calme pour l'entreprise.

Les vacances doivent être fixées de bonne heure par consentement mutuel. (...)

Les jours fériés payés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

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

6.3 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 1er 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.

**Art. 7** Salaires

7.1 Salaire mensuel

7.1.1Salaire mensuel et calcul

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

Chaque travailleur a droit au paiement d'un salaire constant tous les mois. La durée mensuelle moyenne déterminante du travail sur tout le champ d'application de la CCNT est réglée à l'annexe 1.

7.1.2Catégories de salaire et salaires minima

Les salaires minima détaillés sont réglés selon des zones salariales spécifiées à l'annexe 1.

Les catégories de salaire sont les suivantes :

**Carreleur/poëlier-fumiste A**

Carreleurs/poëliers-fumistes titulaires d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation équivalente de l'UE, ou qui exécutent ce travail de manière indépendante et techniquement correcte, ou exécutent ce travail payé à la tâche.

**Carreleur/poëlier-fumiste B**

Carreleurs/poëliers-fumistes qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie A ou qui procèdent au nettoyage final selon art. 1.2.

**Aide-carreleur AFP C1**

Aides-carreleurs disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle.

**Travailleur auxiliaire C2**

Travailleurs auxiliaires dès 18 ans révolus.

**Employé ayant achevé son apprentissage D**

Le salaire minimum conventionnel pour les employés ayant achevé leur apprentissage avec un certificat fédéral de capacité se monte à :

**Employé ayant achevé son apprentissage D1**

Pendant la 1re année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (85% du salaire minimum catégorie A).

**Employé ayant achevé son apprentissage D2**

Pendant la 2e année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (87% du salaire minimum catégorie A).

**Employé ayant achevé son apprentissage D3**

Pendant la 3e année après l'obtention du certificat fédéral de capacité (94% du salaire minimum catégorie A).

Les salaires mentionnés ci-dessus pour les employés ayant achevé un apprentissage ne sont applicables que dans les entreprises qui forment un ou plusieurs apprentis ou ont formé au moins un apprenti au cours des deux dernières années.

Pour les autres entreprises, ces employés sont rémunérés selon la catégorie A

**Travailleur moins performant E**

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'acquiesce 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.

**Stagiaire F**

Si le stagiaire a 18 ans révolus, il appartient à la catégorie C2. Si le salaire minimum de la catégorie C2 ne peut être versé, cela doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'employé concerné. Cet accord n'est exécutoire qu'après approbation par la Commission paritaire professionnelle régionale (CPPR), qui se prononce dans un délai d'un mois sur demande écrite et motivée de l'employeur.

7.3 13e salaire

7.3.1Principe, conditions d'octroi et calcul

Les travailleurs soumis (...) touchent un 13e 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 13e salaire.

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

7.3.2Bases de calcul

Le 13e salaire correspond à 8,3% du salaire brut annuel moins les charges sociales habituelles. Les suppléments, allocations ou indemnités de quelque sorte 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 13e salaire.

7.3.3Versement

Le 13e salaire doit être payé au plus tard à la fin de décembre.

L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un paiement en deux fois (juin et décembre).

7.5 Indemnisation des absences

Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants :

a) à la naissance de ses propres enfants, 1 jour

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 d'armes et 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

7.6.1Versements 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 employés sous contrat depuis moins d'un an, jusqu'à trois semaines 100% du salaire

- Pour les employés sous contrat depuis plus d'un an, jusqu'à quatre semaines 100% du salaire dès la 5e semaine 50% du salaire

7.6.2Conditions 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 de protection civile ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a 1 CO).

7.6.3Prestations 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.

**Art. 9** Remboursement des frais

9.1 Principe

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

9.2 Indemnisation du repas de midi

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

Le montant des indemnités pour les repas de midi est fixé à l'annexe 1.

En accord avec l'employé, l'employeur peut choisir entre deux variantes selon l'annexe 1 pendant la durée de la CCNT :

a) un forfait mensuel

b) une indemnité par repas.

Pour le forfait mensuel selon la variante a), chaque jour non travaillé (excepté les vacances ou les jours fériés) peut faire l'objet d'une déduction de 11.50 francs.

L'indemnité selon la variante b) n'est due que si le retour de l'employé travaillant à l'extérieur vers son lieu habituel de repas (siège de l'entreprise) n'est pas possible, si le repas est pris dans un restaurant ou une cantine, et si l'employé fournit à l'employeur une quittance pour ce repas.

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

9.3 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.

9.5 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.

9.6 Frais de transport

Si, sur ordre de l'employeur et en accord avec l'employé, celui-ci doit employer 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 de l'employé et son chantier est inférieur à celle séparant son domicile du siège ou de l'entrepôt de son entreprise.

L'indemnisation s'élève à 70 centimes par kilomètre. Selon la place disponible, d'autres collaborateurs de l'entreprise doivent être emmenés. Par consentement mutuel, une somme forfaitaire mensuelle peut être convenue pour le partage des frais de transport.

**Art. 10** Contribution aux frais d'exécution

10.1 Contribution aux frais d'exécution

10.1.2Buts

Les contributions versées sont destinées :

a) à la couverture des frais d'exécution de la convention collective de travail;

b) au perfectionnement professionnel et à la sécurité au travail ;

c) à des tâches dans le secteur social comme l'assistance en cas de détresse.

10.1.3Contributions 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. ... La déduction est due en totalité pour chaque mois entamé.

10.1.4Contributions 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 territorial est arrondi à un forfait mensuel de 41.70 francs (500.- francs divisés par 12 mois).

10.1.6Perception des contributions

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

10.1.7Si les frais d'exécution ne sont pas correctement déclarés, l'employeur doit verser non seulement la cotisation de l'employeur mais aussi celle des travailleurs pour les 5 dernières

années. De plus, une peine contractuelle peut être infligée à l'employeur.

**Art. 11** Protection de la santé et prestations sociales

11.1. Protection de la santé (solution de branche MSST)  
 11.1.1. 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.  
 11.1.2. La directive no 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 élaborée par la commission instaurée par l'organe responsable pour la prévention des accidents et la protection de la santé et recertifiée le 30 novembre 2016 par la CFST avec le certificat N° BLZ-2016-5502 (CFST no 55) pour la branche du carrelage et de la poélerie-fumisterie s'applique dans toutes les entreprises conformément aux articles 2.1 et 2.2. La solution de branche MSST 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 2.5 de la directive 6508.

11.1.3 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 MSST et de sa liste des dangers, de ses check-lists et de ses mesures, chaque employeur doit assumer la responsabilité de prévenir de manière systématique les risques spécifiques au métier de carreleur et de poélier-fumiste.

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

11.1.4 Devoirs de l'employé

L'employé est tenu d'observer les règles et les recommandations de l'employeur pour la protection de la santé et la sécurité au travail, et de contribuer activement à leur application. Les collaborateurs désignés par l'employeur doivent suivre la formation de « personne de contact sécurité » (PERCO) et remplir les obligations incombant à ces tâches dans l'entreprise.

11.1.5 Exception

Les entreprises suivant le modèle subsidiaire prévu par la directive CFST 6508 sont exemptées des articles 11.1.1 – 11.1.4.

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

L'employeur affilié (...) doit assurer son personnel pour des indemnités journalières en cas de maladie.

11.2.1 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie – Principe

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. La durée du droit s'élève à 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Le délai d'attente doit être fixé à 30 jours au maximum. (...) la règle suivante est applicable:

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

11.2.2 Versement des primes

Conformément au paragraphe 11.2.1, les primes de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont versées par l'employeur. La prime est répartie à parts égales entre l'employeur et le travailleur.

**Art. 12** Travail au noir

12.1 Principe

Le travail au noir est interdit.  
 Le travail au noir se définit comme du travail accompli alors qu'un contrat de travail existe avec un employeur, quelque travail que ce soit, à caractère professionnel, pour un tiers, peu importe qu'il soit rémunéré ou pas, (...).

12.2 Pour les employés

Les employés qui violent cette interdiction peuvent être (...) être formellement avertis ou sanctionnés d'une amende conventionnelle par la Commission professionnelle paritaire régionale (CPPR) compétente.

12.3 Pour les employeurs

Est également proscrit le fait de favoriser ou de permettre le travail au noir en tant qu'employeur. L'employeur tolérant sciemment le travail au noir ou engageant des employés au noir est passible de l'avertissement ou de l'amende conventionnelle.

12.4 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 de l'employé, le lieu du chantier ainsi que la durée du travail non rémunéré.

**Art. 13** Travail à la tâche et travail temporaire

13.1 Interdiction de travaux à la tâche

Les travaux à la tâche sont interdits dans les branches du carrelage et de la poélerie-fumisterie. 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.

*Annexe 1*

**1.1 Salaires minima**  
(selon art. 7.1.2 CCNT)

Salaires minima	Fr.
Catégorie A	5'170.-
Catégorie B	4'670.-
Catégorie C1	4'215.-
Catégorie C2	4'215.-
Catégorie D1, 85 % de A	4'395.-
Catégorie D2, 87 % de A	4'498.-
Catégorie D3, 94 % de A	4'860.-
Catégorie E	Salaire uniquement avec l'approbation de la CPPC
Catégorie F	voir art. 7.1.2

Salaires minima personnes en formation	Fr.
Carreleur/poélier-fumiste CFC 1e année d'apprentissage	750.-
Carreleur/poélier-fumiste CFC 2e année d'apprentissage	900.-
Carreleur/poélier-fumiste CFC 3e année d'apprentissage	1'200.-
Apprentissage complémentaire carreleur/poélier-fumiste CFC 2e année d'apprentissage	1'550.-
Apprentissage complémentaire carreleur/poélier-fumiste CFC 3e année d'apprentissage	2'000.-
Aide-carreleur AFP 1e année d'apprentissage	620.-
Aide-carreleur AFP 2e année d'apprentissage	750.-
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 2e année d'apprentissage	900.-
Apprentissage raccourci CFC après AFP (attestation) 3e année d'apprentissage	1'200.-

**1.2 Indemnités repas de midi**

(selon art. 9.2 CCNT)

Forfait de 250 francs par mois ou 18 francs par repas.

**1.3 Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année**

(selon art. 6.1.4 CCNT)

	Nombre d'heures de travail brutes dues dans l'année	Jours de travail bruts par an	Moyenne d'heures par mois
2018	2'140.20	261	178.35
2019	2'140.20	261	178.35
2020	2'148.40	262	179.03

*Annexe 2*

**Sûretés**

**Art. 1** Principe

1.1 Aux fins de garantir (...) les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences conventionnelles des Commissions professionnelles paritaires régionales et centrale (CPPR et CPPC) pour le carrelage et la poélerie-fumisterie, chaque employeur qui exécute des travaux du champ d'application est tenu de déposer auprès de la Commission professionnelle paritaire centrale des sûretés se montant au maximum à 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 l'emploi doit en 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.

**Art. 2** Montant des sûretés

Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser des sûretés lorsque le volume financier du mandat (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 mandats 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.

Mandat dès	Mandat jusqu'à	Sûretés
	Fr. 2 000.-	Pas de sûretés
Fr. 2 000.-	Fr. 20 000.-	Fr. 5 000.-
Fr. 20 000.-		Fr. 10 000.-

**Art. 3** Exigibilité

Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. 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 de faire la preuve que les sûretés sont déjà déposées, et de coucher cela par écrit.

**Art. 4** Utilisation

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

1. paiement des peines conventionnelles, des frais de contrôle et de procédure;
2. paiement (...) des contributions aux frais d'exécution conformément à l'art. 10 CCNT.

**Art. 5**

5.1 Si la CPPR constate que l'employeur a violé des dispositions garanties par les sûretés selon l'article 1.1 de l'annexe 2, elle lui communique le montant des sommes dues à la CPPR, motifs à l'appui, et lui accorde un délai de 10 jours pour prendre position. Après échéance de ce délai, la CPPR 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 ces délais, la CPPR peut saisir les sûretés.

5.2 Si les conditions de l'article 5.1 sont remplies, la CPPR est autorisée tout simplement à exiger auprès de l'organisme concerné (banque/assurance) le paiement de tout ou 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 CPPR 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 CPPR doit signaler à l'employeur par écrit qu'il peut recourir contre cette saisie en saisissant le tribunal compétent au for juridique de la CPPR. Ces voies judiciaires sont régies exclusivement par le droit suisse.

**Art. 6** Reconstitution des sûretés

L'entreprise est tenue de reconstruire 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 les branches du carrelage et de la poélerie-fumisterie;
- 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 qu'amendes conventionnelles, frais de contrôle, de procédure et contributions aux frais d'exécution sont payées dans les règles;
- b) La CPPR et/ou la CPPC n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCNT et toutes les procédures de contrôle sont achevées.

**Art. 8** Gestion des sûretés

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

**Art. 9** For juridique

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

\*\*\*

**Champ d'application demandé**

<sup>1</sup> La déclaration de force obligatoire est prononcée pour toute la Suisse, à l'exception des cantons de Fribourg, Bâle ville, Bâle campagne, Vaud, Valais, Neuchâtel, Genève, Tessin et Jura.

<sup>2</sup> Les dispositions déclarées de force obligatoire de la convention collective nationale de travail (CCNT) pour la branche du carrelage et de la poélerie-fumisterie s'appliquent à toutes les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) de la branche du carrelage et de la poélerie-fumisterie. Sont visées les entreprises et parties d'entreprises qui exécutent des travaux de carrelage 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 et/ou qui exécutent des travaux de poélerie-fumisterie, c'est-à-dire qui fabriquent ou rénovent des chauffages de l'habitat exploités au bois ou avec d'autres combustibles.

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).

<sup>3</sup> Les clauses étendues s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises précitées au sens de l'alinéa 2.

Ne sont pas concernés:

- a) le patron d'une entreprise;
- b) les cadres ayant une fonction dirigeante avec droit de signature enregistré;
- c) le personnel administratif, commercial et technique;
- d) les membres de la famille de l'employeur en ligne directe (parents et enfants), ainsi que des partenaires enregistrés collaborant au sein de l'entreprise.

<sup>4</sup> La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2020.

**Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les trente jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.**

3003 Berne, 02 mai 2018

**SECO – Direction du travail**

04205903

**Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista**

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè l'Associazione svizzera delle piastrelle (ASP) e l'Associazione per impianti a combustione nei locali, rivestimenti con piastrelle, sistemi per gas combustibili (feustisse) da una parte, il sindacato Unia e il sindacato Syna dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista (CCNL).

**Art. 2** Disposizioni generali

2.3 Esecuzione comune

Ai sensi dell'art. 357b CO, le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro condividono il diritto di esigere l'osservanza delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati. Nella rivendicazione di tale diritto le associazioni vengono rappresentate dalla Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC) e dalla Commissione Paritetica Professionale Regionale (CPPR).

**Art. 3** Rapporti fra le parti contraenti

3.1 Commissioni professionali paritetiche

3.1.1 Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC)  
 È istituita una Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC).

3.1.2 Commissione Professionale Paritetica Regionale (CPPR)  
 Nelle regioni contraenti vengono istituite delle Commissioni Professionali Paritetiche Regionali (CPPR). Le CPPR si impegnano ai fini del rispetto e dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (...).

3.1.3 Competenze delle commissioni professionali  
 Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato le CPPR, in qualità di uffici di primo contatto, decidono sulle controversie tra i datori di lavoro e i loro lavoratori in merito alla stipulazione, al contenuto e alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 357b cpv. 1 CO, la CPPC e le CPPR hanno in particolare i seguenti compiti e competenze:

1. Esercitano il diritto di accertamento;
2. Controllano l'osservanza delle disposizioni normative del Contratto collettivo di lavoro nelle aziende e sui posti di lavoro;
3. Infliggono e riscuotono le multe convenzionali e addebitano le relative spese di controllo e di procedura.
4. Le aziende che infrangono le disposizioni del CCNL sono segnalate alle autorità (...).
5. Contro le decisioni della CPPR il datore di lavoro o il lavoratore interessati possono inoltrare per iscritto istanza motivata alla CPPC entro 20 giorni dalla comunicazione. L'opposizione deve contenere una motivazione e una richiesta.
6. Spetta alla CPPC far valere il diritto al contributo ai costi di esecuzione.

3.1.4 Controlli

Per rendere possibile il controllo sul rispetto delle disposizioni del presente contratto devono essere registrati i dati relativi a qualsiasi disposizione con incidenza sullo stipendio (controllo del tempo di lavoro secondo l'art. 6.1.1. CCNL, con rapporto separato sui tempi di viaggio - conteggi salariali, ricevute salariali). Le aziende sono obbligate a conservare questi dati durante almeno 5 anni.

Le aziende da sottoporre a controllo devono presentare a prima richiesta la documentazione domandata, necessaria per l'esecuzione dei controlli, entro 15 giorni. Essa deve essere completa e redatta in forma adeguata. Qualora l'azienda si rifiuti di collaborare in modo opportuno, ciò può portare alla comminazione di sanzioni.

3.1.5 Multe convenzionali:

Sia la CPPC che le CPPR possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro o ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro. La multa va versata entro un mese dalla notifica della decisione.

a) La pena convenzionale viene fissata innanzitutto in modo da scoraggiare ulteriori violazioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori colpevoli. Nel caso singolo la multa può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori.

b) L'importo viene inoltre stabilito in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:

1. L'entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. La violazione dei termini non monetari del contratto collettivo di lavoro, in particolare del divieto di lavoro nero ai sensi dell'art. 12;
3. Il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora (...) abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. Violazione delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro unica o ripetuta e sua gravità;
5. Recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
6. Dimensioni dell'azienda;

7. Il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole o vi siano elementi per ritenere che ciò avvenga nel prossimo futuro.
8. A coloro che violano l'art. 3.1.4, 10.1.7 o 13.1 e/o negano la propria collaborazione, viene comminata una multa convenzionale dell'importo massimo di 10'000 franchi.
- c) Qualora la contabilità del controllo del tempo di lavoro non risulti (...) rispondente alle disposizioni del CCNL (art. 6.1.1), viene comminata una multa convenzionale fino a massimo 10'000 franchi.
- d) Qualora un'azienda manchi di applicare l'art. 11.1 (Direttiva CFSL N°6508), viene comminata una multa convenzionale massima di 5'000 franchi:
- e) In caso di violazione del divieto del lavoro nero di cui all'art. 12 per ciascun oggetto di costruzione viene imposta al datore di lavoro, rispettivamente al lavoratore una multa convenzionale massima di 50'000 franchi.
- f) In caso di intralcio ad un controllo del libro paga, soprattutto se viene vanificata l'esecuzione corretta e tempestiva del controllo, viene applicata una multa convenzionale di fino a 10'000 franchi.
- g) Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo dell'Allegato 2, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.
- h) Griglia di valutazione per la quantificazione della violazione del CCNL:
- dumping salariale fino al 2,5% violazione di lieve entità
  - dumping salariale da 2,6 - 6% violazione di media entità
  - dumping salariale superiore al 6% violazione di grave entità
- 3.1.6 Controllo dei costi  
Sia la CPPC che la CPPR possono disporre che i datori di lavoro o i lavoratori sottoposti ad un controllo dal quale emerge una violazione degli obblighi contrattuali, debbano effettuare, adizionalmente al pagamento della multa convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo sostenute che possono essere provate (per spese sostenute sia dal mandatario che dalla CPPC e dalle CPPR).
- 3.1.7 Spese procedurali  
La CPPC e la CPPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/ o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali (...).

#### Art. 4 Disposizioni relative al contratto di lavoro

- 4.1 Periodo di prova  
I primi due mesi di un nuovo rapporto di lavoro sono considerati periodo di prova. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di 5 giorni lavorativi. Se la persona in formazione viene occupata in azienda dopo il completamento del tirocinio, il periodo di prova decade.
- 4.2 Disdetta  
4.2.1 Termini di disdetta - Principio  
Alla scadenza del periodo di prova il termine di disdetta è di 1 mese, a partire dal secondo anno di servizio è di 2 mesi e a partire dal 10° anno di servizio è di 3 mesi. La disdetta deve avvenire per iscritto e con decorrenza al termine di un mese. Se la persona in formazione ha proseguito la propria attività in azienda anche dopo il tirocinio, gli anni di tirocinio valgono come anni di servizio.
- 4.2.2 Prolungamento dei termini di disdetta  
Attraverso degli accordi comuni scritti è possibile concordare dei termini di disdetta più lunghi.
- 4.2.3 Protezione della disdetta  
A partire dal 2° anno di servizio finché al lavoratore spettano le indennità giornaliere dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o l'assicurazione di malattia, la disdetta del rapporto di lavoro è esclusa; rimane riservata la disdetta per seri motivi (...).
- 4.2.4 Raggiungimento dell'età AVS  
Al raggiungimento dell'età AVS (compimento del 65° anno di età per gli uomini e del 64° anno di età per le donne) il rapporto di lavoro si conclude. La prosecuzione dell'attività lavorativa deve essere disciplinata separatamente per iscritto.

#### Art. 5 Condotta e responsabilità

- 5.1 Obbligo di diligenza, fedeltà e controllo  
5.1.1 Obbligo di adempimento personale  
Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 5.1.2 Obbligo di diligenza  
Il lavoratore deve adoperare a regola d'arte le macchine, gli utensili, e le installazioni tecniche e gli impianti nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione, restituendoli in corretto stato.
- 5.1.3 Restituzione  
Il lavoratore è altresì tenuto a restituire i resti di piastrelle, di materiali, gli utensili e i macchinari in buono stato o, ove concordato, a predisporli per la restituzione.

#### Art. 6 Tempo di lavoro, ore straordinarie, supplementi salariali, vacanze e giorni festivi

- 6.1 Tempo di lavoro, ore straordinarie e supplementi salariali  
6.1.1 Controllo del tempo di lavoro  
Per ciascun lavoratore in azienda si deve tenere quotidianamente un registro dettagliato sul tempo di lavoro. A tal fine deve essere applicato il controllo messo a disposizione dalla CPPC oppure un sistema di controllo del tempo di lavoro ad esso equivalente in ogni punto.  
Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare un controllo del tempo di lavoro per ogni lavoratore facendo riferimento alla specifica categoria salariale.  
Alle imprese che infrangono questa disposizione verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'art. 3.1.5. lett. c del CCNL.  
Alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore.  
In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro. Tutta la documentazione necessaria per il rilevamento delle ore lavorative deve essere conservata per un periodo di cinque anni.
- 6.1.2 Tempo di lavoro - Principio

Il normale tempo di lavoro quotidiano rientra solitamente nella fascia oraria che va dalle 6,00 alle 20,00. Si applica la settimana lavorativa di 5 giorni, dal lunedì al venerdì. Il tempo di viaggio non ha diritto ad indennizzo. Il lavoro durante il sabato rimane un'eccezione.  
L'orario di lavoro medio settimanale è di 41 ore.

6.1.3 Orario di lavoro settimanale massimo e minimo  
L'orario di lavoro settimanale non può superare le 47 ore a settimana e non può essere inferiore alle 36 ore a settimana.

6.1.4 Orario di lavoro annuo medio  
L'orario di lavoro nominale lordo annuo viene disciplinato dall'Allegato 1.

6.1.5 Ore straordinarie  
Gli straordinari sono ore di lavoro, disposte dal datore di lavoro o necessarie nell'interesse dell'azienda, che superano la durata media del lavoro settimanale convenuta, che non può comunque superare le 47 ore a settimana.

6.1.6 Lavoro straordinario indennizzabile  
Viene definito lavoro straordinario quello prestato oltre la soglia massima delle 47 ore settimanali, disposto dal datore di lavoro o da lui approvato.  
Il supplemento salariale viene indicato nei rapporti ed accreditato con la voce "supplemento di ore". (art. 6.1.10).

6.1.7 Compensazione con tempo libero  
In linea di massima, le ore di lavoro straordinarie ordinate e i supplementi per le ore straordinarie sono da compensare con tempo libero.

6.1.8 Superamento dell'orario di lavoro annuo massimo lordo  
Se al termine dell'anno civile l'orario di lavoro annuale massimo lordo viene superato, sul conto ore del lavoro annuale è possibile trasferire un massimo di 100 ore di straordinario e un massimo di 80 ore in ammanco. Le ore straordinarie supplementari devono essere compensate entro fine giugno dell'anno seguente. Le ore di detrazione supplementari decadono ai sensi dell'art. 6.1.12.

6.1.9 Le ore supplementari e gli straordinari dell'anno precedente non compensati entro la fine di giugno e le ore supplementari e gli straordinari non compensati alla scadenza del contratto vengono remunerati.

Tali ore supplementari relative all'anno precedente (registrate senza supplemento salariale) vengono retribuite alla normale tariffa salariale, con un supplemento del 25% e gli straordinari (già registrati con supplemento salariale) riferiti all'anno precedente vengono retribuiti alla tariffa salariale normale, senza supplemento.

6.1.10 Supplementi salariali:  
25% per straordinari (oltre 47 ore a settimana)  
100% per lavoro notturno svolto in un unico giorno della settimana, dalle ore 20.00 alle 06.00  
50% per lavoro notturno svolto in due o più giorni consecutivi della settimana, dalle ore 20.00 alle 06.00  
50% il sabato dalle ore 15.00 alle 20.00 (applicabile unicamente qua lora le 47 ore di lavoro settimanale siano già state raggiunte e non siano già state cumulate col 25% di straordinario)  
100% per il lavoro svolto la domenica e nei giorni festivi.

I supplementi salariali devono essere registrati separatamente.

6.1.11 Pause di metà mattina e pause pranzo  
La pausa di metà mattina e di mezzogiorno non rappresentano tempo di lavoro.

6.1.12 Ore mancanti  
Vengono considerate ore mancanti tutte le assenze non elencate all'art. 7.5 o non riconducibili a malattia, infortunio o a ferie e giornate festive retribuite. Le ore mancanti che vengono recuperate, in via anticipata o posticipata, non sono in nessun caso considerate ore straordinarie. Nel caso di ore mancanti alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro, causate dal lavoratore, queste possono essere computate al salario. Se alla fine dell'anno o alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore non ha raggiunto il debito annuo lordo di ore a causa del datore di lavoro, le ore mancanti non possono essergli detratte.

#### 6.2 Vacanze

6.2.1 Diritto di vacanze  
Per ogni anno civile il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:  
Fino compimento del 20° anno 25 giorni lavorativi  
Dal compimento del 20° anno 25 giorni lavorativi  
Dal compimento del 50° anno 27 giorni lavorativi

6.2.2 Inizio delle vacanze, durata delle vacanze, giorni festivi durante le vacanze  
Il datore di lavoro e il lavoratore devono accordarsi per tempo in merito all'inizio delle vacanze. A tale proposito si applica quanto segue:  
Il lavoratore ha diritto alla fruizione di almeno due settimane consecutive di vacanza a sua scelta e il resto tra Natale e Capodanno o nel periodo di calo dell'attività aziendale. Le vacanze devono essere concordate per tempo. (...)  
I giorni festivi soggetti a indennizzo che cadono durante le vacanze non rappresentano giorni di vacanza.

Il congedo per maternità non autorizza all'abbreviazione del diritto alle vacanze.

6.3 Giorni festivi retribuiti  
Il lavoratore ha diritto alla retribuzione della perdita salariale per 9 giorni festivi federali, cantonali e locali, a condizione che essi cadano in un giorno lavorativo. Sono soggetti a diritto di compenso il 1° agosto e i vari giorni festivi cantonali (massimo 8). La sede dell'azienda è determinante. I giorni festivi devono essere definiti di volta in volta all'inizio dell'anno civile dal datore di lavoro.

#### Art. 7 Salari

7.1 Salario mensile  
7.1.1 Salario mensile e computo  
La retribuzione avviene con salario mensile, calcolato a partire dal primo giorno di lavoro. La qualifica (categoria salariale) deve essere definita per iscritto e controfirmata.  
Ogni lavoratore ha diritto ad un pagamento mensile costante del salario. Le ore mensili medie determinanti ai fini del computo che rientrano nell'ambito del CCNL vengono disciplinate dall'Allegato 1.

7.1.2 Categorie salariali e salari minimi  
I salari minimi sono disciplinati dall'Allegato 1.

Si applicano le seguenti categorie salariali:

**Piastrellisti/Fumista A**  
Piastrellisti/Fumisti con attestato federale di capacità, formazione equipollente all'interno dell'UE, o che svolgono lavori da piastrellista o di fumisteria in modo autonomo e tecnicamente corretto.

**Piastrellisti/Fumista B**  
I piastrellisti/fumisti che non rispondono ai requisiti della categoria salariale A o che svolgono lavori di pulizia finale ai sensi dell'art. 1.2.

**Diplomati CFP C1**  
Diplomati con certificato federale di formazione pratica.

**Manovali C2**  
Lavoratori che effettuano lavori ausiliari dopo il 18° anno di età.

**Giovani lavoratori D**  
Il salario minimo contrattuale per i giovani lavoratori con attestato federale di capacità ammonta a:

**Giovani lavoratori D1**  
Nel 1° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (85% del salario minimo di Categoria A).

**Giovani lavoratori D2**  
nel 2° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (87% del salario minimo di Categoria A).

**Giovani lavoratori D3**  
nel 3° anno dal conseguimento dell'attestato federale di capacità (94% del salario minimo di Categoria A).

I salari sopra indicati in riferimento ai giovani lavoratori si applicano esclusivamente in aziende che effettuano la formazione di una o più persone o hanno formato almeno una persona negli ultimi due anni. In caso contrario questi lavoratori rientrano automaticamente nella categoria A.

**Lavoratori con capacità lavorative ridotte E**  
Ogni salario sotto tariffa per i lavoratori con capacità lavorative ridotte deve essere fissato mediante accordo scritto fra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica solo dopo l'approvazione da parte della Commissione Professionale Paritetica Regionale, la quale prende una decisione entro un mese a fronte di una richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

**Tirocinante F**  
Se il tirocinante ha compiuto il 18° anno di età deve essere inquadrato nella categoria salariale C2. Ove non sia possibile corrispondere il salario minimo all'interno della categoria C2, esso deve essere definito mediante accordo scritto tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato. Esso acquisisce efficacia giuridica solo dopo l'approvazione da parte della Commissione Professionale Paritetica Regionale (CPPR) di competenza, la quale prende una decisione entro un mese a fronte di richiesta scritta e motivata del datore di lavoro.

7.3 13esima mensilità  
7.3.1 Principio, ammissibilità del diritto e calcolo  
Nell'anno civile di pertinenza, i lavoratori assoggettati (...) ricevono una 13esima mensilità.  
Se il rapporto di lavoro dura da meno di un anno civile, sussiste un diritto pro rata.

Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se non ha disdetto correttamente il rapporto di lavoro.  
Il lavoratore non ha diritto alla 13esima mensilità, se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

7.3.2 Principi di conteggio  
La 13esima mensilità è pari all'8,3% del salario lordo annuo, dedotti gli oneri sociali. Sono esclusi dal computo della 13esima mensilità i supplementi, i rimborsi e le indennità di qualsivoglia tipo, nonché le indennità di malattia, infortunio e servizio militare superiori a 4 settimane all'anno.

7.3.3 Corresponsione  
La 13esima mensilità deve essere corrisposta entro la fine di dicembre. Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordarne la corresponsione in due rate (giugno e dicembre).

7.5 Indennità per le assenze  
Il lavoratore ha diritto a giorni di congedo indennizzati a pieno salario:

- a) in caso di nascita dei propri figli 1 giorno
- b) per il decesso del coniuge o della persona convivente, dei figli e dei genitori del lavoratore 3 giorni
- c) per il decesso di fratelli, sorelle e suoceri del lavoratore 2 giorni
- d) in caso di matrimonio 1 giorno
- e) per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare, a condizione che vi sia la possibilità di lavorare per la rimanente mezza giornata ½ giornata
- f) Reclutamento per l'Esercito Svizzero, conformemente agli obblighi di leva fino a 3 giorni
- g) per il trasloco dei lavoratori che hanno più di un anno di anzianità di servizio presso la ditta e che hanno una propria economia domestica ed il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto. Questo congedo è concesso una sola volta nell'arco di tre anni 1 giorno

7.6 Corresponsione salariale durante il servizio militare

7.6.1 Corresponsioni salariali  
Durante la prestazione del servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità, basate sulla paga mensile.

- a) Durante la scuola recluta nel ruolo di locale:
  - per celibi senza persone a carico 50% del salario
  - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- b) Durante le scuole per i quadri e durante il pagamento del grado:
  - per celibi senza persone a carico 50% del salario
  - per celibi con persone a carico e persone sposate 80% del salario
- c) Durante altre prestazioni di servizio militare fino a quattro settimane nel corso dell'anno civile:
  - quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno fino a tre settimane 100% del salario
  - quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno fino a quattro settimane 100% del salario
  - a partire dalla 5° settimana 50% del salario

7.6.2 Ammissibilità del diritto

Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 7.6.1 solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro durante i tre mesi che precedono l'entrata nel servizio militare o civile oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi (art. 324a CO).

7.6.3 Indennità dell'IPC  
Se le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno (IPC) eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 7.6.1, quest'ultime spettano al lavoratore.

7.7 Versamento del salario  
Il versamento del salario su base mensile in franchi svizzeri, avviene non in contanti, con un conteggio dettagliato. Le ricevute dei versamenti in denaro contante non sono accettate come pagamento. Nel conteggio salariale deve essere indicata la categoria di inquadramento (art. 7.1.2). Il lavoratore è tenuto ad aprire un conto salariale presso una banca o ufficio postale con sede in Svizzera e a comunicarne gli estremi il primo giorno di lavoro.

#### Art. 9 Rimborso spese

9.1 Principio  
Se i lavoratori vengono inviati in trasferta a cantieri fuori sede, le spese sostenute devono essere rimborsate in base alla relativa distinta.

9.2 Indennità per il pranzo  
Per i pranzi consumati in trasferta il datore di lavoro versa ai lavoratori un'indennità che compensa i costi.  
L'importo dell'indennità per il pranzo è disciplinata dall'Allegato 1.

Durante la validità del CCNL e d'intesa con i lavoratori l'impresa può scegliere fra due varianti, ai sensi dell'Allegato 1:

- a) un importo forfettario mensile
- b) un rimborso per ogni pasto.

In caso dell'indennità globale secondo la variante a) possono essere dedotti 11.50 franchi per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e festivi).  
L'indennità secondo la variante b) è dovuta se, in caso di lavoro in trasferta, i lavoratori non riescono a tornare al normale luogo dove si consuma il vitto (domicilio della ditta), il pasto viene consumato in un ristorante o in una mensa e al datore di lavoro viene presentata la relativa ricevuta.  
L'opzione scelta si applica per almeno un anno civile (da gennaio a dicembre).

9.3 Luogo di lavoro fuori sede  
Qualora il rientro quotidiano non risulti possibile o ragionevole, il totale delle spese di viaggio, vitto e pernottamento dalla sede della ditta vengono rimborsate dal datore di lavoro dietro presentazione delle relative ricevute. In caso di utilizzo di proprio automezzo o del trasporto pubblico, è previsto il rimborso settimanale di un viaggio di andata e di un viaggio di ritorno.

9.5 Mezzi di trasporto pubblici  
In caso di incarico lavorativo fuori sede, il datore di lavoro deve sostenere per intero i costi derivanti dall'utilizzo del trasporto pubblico locale dalla sede della società.

9.6 Spese di viaggio  
Per l'uso di un automezzo appartenente al lavoratore, ordinato dal datore di lavoro e col consenso del lavoratore stesso, dovrà essere versata un'indennità che copra il tragitto dalla sede centrale o dal magazzino della ditta. Tale indennità non si applica se la distanza da percorrere dal luogo di residenza del dipendente è più breve del tragitto dall'abitazione alla sede o al magazzino della ditta.  
L'indennità è pari a 70 centesimi al chilometro. In base alla disponibilità di spazio, l'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente altri compagni di lavoro. Le spese di viaggio possono, di comune accordo, essere rimborsate mediante pagamento forfettario mensile.

#### Art. 10 Contributo ai costi di esecuzione

10.1 Costi di esecuzione  
10.1.2 Destinazione d'uso

- I contributi sono destinati a:
- a) La copertura dei costi di esecuzione del contratto collettivo di lavoro;
  - b) La formazione professionale continua e la sicurezza sul lavoro;
  - c) Compiti in ambito sociale come l'assistenza in situazioni di emergenza.

10.1.3 Contributi del lavoratore  
Il contributo dei lavoratori dipendenti ammonta a 25.00 franchi al mese o 5.00 franchi per le persone in formazione e viene portato in detrazione da parte del datore di lavoro ad ogni corresponsione di stipendio o salario. ... La detrazione viene addebitata per intero anche in caso di mese parziale.

10.1.4 Contributi del datore di lavoro  
Il contributo del datore di lavoro è pari allo 0,5% della massa salariale SUVA dei dipendenti subordinati, ma non inferiore a 500.00 franchi all'anno.

Tale contributo forfettario annuo è suddiviso in un contributo forfettario mensile di 41.70 franchi (500 franchi: 12 mesi) per le aziende che non sono attive costantemente nello stesso campo d'applicazione territoriale.

10.1.6 Riscossione dei contributi  
I contributi vengono amministrati dalla Commissione Professionale Paritetica Centrale (CPPC).

10.1.7 Se i contributi di esecuzione non vengono conteggiati o non vengono conteggiati correttamente, il datore di lavoro è debitore non solo del contributo aziendale ma anche del contributo del lavoro nel corso degli ultimi 5 anni. Inoltre il datore di lavoro può essere comminata una multa convenzionale.

#### Art. 11 Protezione della salute e indennità sociali

11.1 Protezione della salute (Soluzione settoriale 55)  
11.1.1 La CPPC rappresenta l'amministrazione centrale della Soluzione settoriale 55. Su richiesta la CPPC può supportare finanziariamente la Soluzione settoriale 55.  
11.1.2 La direttiva 6508 della "Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro" (CFSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a ricorrere a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza del lavoro, se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).

La soluzione settoriale, la quale è stata elaborata dalla commissione relativa alla DGP e all'OPI costituita dall'organo responsabile, e ricertificata il 30 novembre 2016 dalla CFSL con certificato n° BLZ-2016-5502 per le professioni di piastrellista e fumista (CFSL n° 55) è applicabile a tutte le aziende, ai sensi dell'art. 2.1 e 2.2. La soluzione settoriale 55 completa la regolamentazione legislativa sull'obbligo di consultazione ai sensi dell'art. 11b cpv. 1 OPI e del punto 2.5 della direttiva 6508.

**11.1.3 Obblighi del datore di lavoro**

Ogni datore di lavoro ha l'obbligo di identificare i rischi presenti nella sua azienda e di porre in atto all'interno di quest'ultima le misure adeguate per la salute e la sicurezza sul lavoro e di effettuare la verifica periodica.

Con l'aiuto del manuale Soluzione settoriale 55 e dei relativi elenchi dei pericoli, liste di controllo e misure, ogni datore di lavoro è in grado di rilevare in modo sistematico i rischi specifici collegati alle professioni di piastrellista e fumista.

I datori di lavoro devono informare tempestivamente e con completezza i lavoratori sulle misure di applicazione della Soluzione settoriale 55.

**11.1.4 Obblighi dei lavoratori**

I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute, così come a collaborare attivamente per la loro applicazione.

I lavoratori nominati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PECO) e in azienda devono adempiere coscientemente gli obblighi che ne derivano.

**11.1.5 Eccezione**

Gli articoli 11.1.1 – 11.1.4 non trovano applicazione per le aziende che soddisfano i requisiti del modello sussidiario di cui alla direttiva CFSL n. 6508.

**11.2 Assicurazione di indennità giornaliera di malattia e prestazioni salariali**

Tutti i lavoratori sottoposti (...) devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia.

**11.2.1 Assicurazione di indennità giornaliera di malattia – Principio**

L'assicurazione di indennità giornaliera di malattia deve prevedere un'indennità giornaliera pari ad almeno l'80% del salario di riferimento per la SUVA. La fruizione è di 730 giorni. Il periodo di attesa deve essere concordato a massimo 30 giorni.

(...) viene introdotto il seguente regolamento:

- A partire dal 2° giorno il datore di lavoro deve al lavoratore almeno l'80% del salario.
- A partire dal 2° giorno d'incapacità al lavoro, il lavoratore deve presentare spontaneamente un certificato medico.

**11.2.2 Regime di premi**

I premi dell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia ai sensi del cpv. 11.2.1 vengono corrisposti dal datore di lavoro. I premi sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.

**Art. 12 Lavoro nero**

**12.1 Principio**

Il lavoro nero è vietato.

È considerato lavoro nero il lavoro professionale eseguito per un terzo, indipendentemente se remunerato o meno, (...).

**12.2 Per i lavoratori**

Per i lavoratori che violano tale divieto (...) la Commissione Paritetica Regionale può intimare un ammonimento o infliggere una pena convenzionale.

**12.3 Per i datori di lavoro**

Il favoreggiamento del lavoro nero in qualità di datore di lavoro. Nei confronti di datori di lavoro che lasciano eseguire o favoriscono deliberatamente il lavoro nero, può essere intimato un ammonimento e inflitta una pena convenzionale.

**12.4 Eccezioni**

Lo svolgimento di lavoro non retribuito nella cerchia familiare stretta (genitori, figli biologici, suoceri, nonni e fratelli) è possibile previa consultazione con il datore di lavoro. Il datore di lavoro deve comunicare alla CPPR il nome del lavoratore, la sede dell'oggetto e la durata di tale lavoro non retribuito.

**Art. 13 Lavori a cottimo e temporanei**

**13.1 Divieto del lavoro a cottimo**

Nelle professioni di piastrellista e fumista il lavoro a cottimo è vietato. Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto o dal successo lavorativo.

Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

**Allegato 1**

**1.1 Salari minimi**

(ai sensi dell'art. 7.1.2 CCNL)

Salari minimi	Fr.
Categoria A	5'170.-
Categoria B	4'670.-
Categoria C1	4'215.-
Categoria C2	4'215.-
Categoria D 1, 85% di A	4'395.-
Categoria D 2, 87% di A	4'498.-
Categoria D 3, 94% di A	4'860.-
Categoria E	Salario solo previa approvazione della CPPR
Categoria F	v. art. 7.1.2

Salari minimi delle persone in formazione	Fr.
Piastrellista/Fumista AFC 1° Anno di tirocinio	750.-
Piastrellista/Fumista AFC 2° Anno di tirocinio	900.-
Piastrellista/Fumista AFC 3° Anno di tirocinio	1'200.-
Tirocinio supplementare Piastrellista/Fumista AFC 2° Anno di tirocinio	1'550.-
Tirocinio supplementare Piastrellista/Fumista AFC 3° Anno di tirocinio	2'000.-
Apprendista piastrellista CFP 1° anno di tirocinio	620.-
Apprendista piastrellista CFP 2° anno di tirocinio	750.-
Tirocinio AFC abbreviato dopo il CFP (attestato) 2° anno di tirocinio	900.-
Tirocinio AFC abbreviato dopo il CFP (attestato) 3° anno di tirocinio	1'200.-

**1.2 Indennità per il pranzo**

(ai sensi dell'art. 9.2 CCNL)

250 franchi forfettari al mese oppure 18 franchi per ciascun pasto.

**1.3 Orario di lavoro annuo massimo lordo**

(ai sensi dell'art. 6.1.4)

	Orario di lavoro annuo massimo lordo	Giornate lavorative annue lordo	Ore mensili medie
2018	2'140.20	261	178.35
2019	2'140.20	261	178.35
2020	2'148.40	262	179.03

**Allegato 2**

**Cauzione**

**Art. 1 Principio**

1.1 A garanzia (...) delle spese di esecuzione e dei diritti della Commissione Paritetica Regionale e Centrale, derivanti dal contratto collettivo di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista (CPPR e CPPC, ogni datore di lavoro che effettui dei lavori nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro per le professioni di piastrellista e fumista, deve versare alla CPPR una cauzione dell'importo massimo 10 000 franchi o un importo equivalente in Euro.

1.2 La cauzione può essere corrisposta in contanti o attraverso garanzia irrevocabile di una delle banche assoggettate alla FINMA o di una compagnia assicurativa assoggettata alla FINMA. Con la banca o la compagnia assicurativa si devono disciplinare i diritti d'acquisto a favore della CPPR e stabilirne la causale. La cauzione versata in denaro contante viene depositata dalla CPPR su un conto vincolato e tassata al tasso d'interesse applicato a questa tipologia di conti. Gli interessi rimangono depositati sul conto e vengono corrisposti solo dopo lo vincolo della cauzione e la detrazione dei costi amministrativi.

**Art. 2 Importo della cauzione**

Quando la somma d'appalto è inferiore a 2 000 franchi (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra 2 000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5 000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20 000 franchi, la cauzione completa di 10 000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto sia inferiore a 2 000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPPC.

Importo d'appalto a partire da	Importo d'appalto fino a	Importo cauzione
	Fr. 2 000.-	Nessun obbligo di cauzione
Fr. 2 000.-0	Fr. 20 000.-	Fr. 5 000.-
Fr. 20 000.-0		Fr. 10 000.-

**Art. 3 Messa in conto**

Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorieta generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

**Art. 4 Utilizzazione della cauzione**

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPPR e della CPPC:

1. Per pagare le multe convenzionali, le spese di controllo e di procedura;
2. Per pagare il contributo (...) di esecuzione ai sensi dell'art. 10 CCNL.

**Art. 5 Accesso alla cauzione**

5.1. Ove la CPPC stabilisca l'inadempienza del datore di lavoro alle disposizioni, in virtù delle quali, ai sensi dell'art. 1.1 dell'Allegato 1, la cauzione serve come garanzia, essa gli comunica l'importo del pagamento da corrispondere alla CPPC stessa e la relativa motivazione, concedendo un periodo di 10 giorni per la presa di posizione. Alla scadenza di tale periodo di tempo, la CPPC comunica la propria decisione al datore di lavoro e può beneficiare della cauzione.

5.2. Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 CCNL sono soddisfatte, la CPPC è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (in dipendenza dell'ammontare della multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo per i costi di esecuzione dovuto) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

5.3. Dopo aver imputato la cauzione, la CPPC informa il datore di lavoro entro 10 giorni per iscritto sul momento dell'imputazione e sulla somma imputata. Contemporaneamente essa spiega con un rapporto scritto all'attenzione del datore di lavoro i motivi dell'imputazione e la composizione della somma imputata.

5.4. Nel caso dell'imputazione della cauzione, la CPPC deve segnalare al datore di lavoro per iscritto la possibilità di intentare causa presso il tribunale competente alla sede della CPPC. Sarà applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

**Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto**

Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorieta generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente a suo valore iniziale.

**Art. 7 Liberazione della cauzione**

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere la liberazione presso la CPPC nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

- a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico del CCNL dichiarato di obbligatorieta generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo delle piastrelle e della fumisteria;
- b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCNL dichiarato di obbligatorieta generale al più presto 6 mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

- a) Le pretese legate al CCNL come le multe convenzionali, i costi di controllo e di procedura nonché i costi di esecuzione sono pagati regolarmente e
- b) la CPPR e/o la CPPC non hanno constatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCNL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

**Art. 8 Gestione della cauzione**

La CPPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o in totale.

**Art. 9 Foro giuridico**

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPPC a 6252 Dagmersellen. È applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

\* \* \*

**Campo d'applicazione proposto**

<sup>1</sup> L'obbligatorieta generale è valevole per tutta la Svizzera, esclusi Friburgo, Basilea città, Basilea campagna, Vaud, Vallese, Neuchâtel, Ginevra, Ticino e Jura.

<sup>2</sup> Le disposizioni con conferimento del carattere obbligatorio generale del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per le professioni di piastrellista e fumista si applicano a tutti i datori di lavoro (imprese e settori d'impresa) delle professioni di piastrellista e fumista. Fanno parte tutte le imprese e settori d'impresa che eseguono lavori di posa di piastrelle, rivestimenti in ceramica per pareti e pavimenti in locali interni e ambienti esterni, rivestimenti in mosaico, pietre naturali e artificiali o che ne effettuano la pulizia finale e/o che effettuano lavori di impresario fumista e di fumisteria, ciò vale a dire, la costruzione o la ristrutturazione di forni a legna o di impianti a combustione nei locali alimentati con altro tipo di combustibile.

Sono escluse le imprese e i settori d'impresa che siano o si siano assoggettati al contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

<sup>3</sup> Il presente decreto è valido per i lavoratori delle imprese e settori d'impresa menzionate al capoverso 2.

Fanno eccezione:

- a) il titolare;
  - b) il personale amministrativo con firma registrata;
  - c) il personale commerciale e tecnico;
  - d) i collaboratori del datore di lavoro appartenenti alla cerchia familiare in linea diretta (genitori e figli) nonché i partner registrati.
- <sup>4</sup> La dichiarazione d'obbligatorieta generale è valida fino al 31 dicembre 2020.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere motivate e presentate in 5 esemplari, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, 02.05.2018

SECO – Direzione del lavoro

04205905

**Bundesgesetz über die kollektiven Kapitalanlagen**

**Loi fédérale sur les placements collectifs de capitaux**

**Legge federale sugli investimenti collettivi di capitale**

■ EINMALIGE VERÖFFENTLICHUNG

**Andere Mitteilungen**

**Mitteilung an die Anleger des Credit Suisse 1a Immo PK**

ein Anlagefonds schweizerischen Rechts der Art «Immobilienfonds» für steuerbefreite inländische Einrichtungen der beruflichen Vorsorge sowie steuerbefreite inländische Sozialversicherungs- und Ausgleichskassen

**Änderung des Fondsvertrages mit Anhang**

Die Credit Suisse Funds AG, Zürich, als Fondsleitung, mit Zustimmung der Credit Suisse (Schweiz) AG, Zürich, als Depotbank, beabsichtigt, vorbehältlich der Genehmigung durch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA, die folgenden Änderungen vorzunehmen:

**1. Fondsvertragsänderungen**

Bisheriger Wortlaut § 19 Ziff. 6	Neuer Wortlaut § 19 Ziff. 6
Die Fondsleitung und deren Beauftragte bezahlen weder Retrozessionen zur Entschädigung der Vertriebstätigkeit von Fondsanteilen noch Rabatte um die auf den Anleger entfallenden, dem Immobilienfonds belasteten Gebühren und Kosten zu reduzieren.	Die Fondsleitung und deren Beauftragte bezahlen keine Retrozessionen zur Entschädigung der Vertriebstätigkeit von Immobilienfondsanteilen. Sie können hingegen gemäss den Bestimmungen im Anhang Rabatte bezahlen, um die auf den Anleger entfallenden, dem Immobilienfonds belasteten Gebühren und Kosten zu reduzieren.

**2. Aktualisierungen des Anhangs**

a) Der Anhang zum Fondsvertrag wird wie folgt angepasst:

Bisheriger Wortlaut Ziff. 4.4.3.	Neuer Wortlaut Ziff. 4.4.3.
Die Fondsleitung und deren Beauftragte zahlen keine Retrozessionen zur Entschädigung der Vertriebs- und Vermittlungstätigkeit von Immobilienfondsanteilen. Die Fondsleitung und deren Beauftragte zahlen keine Rabatte um die auf den Anleger entfallenden, dem Immobilienfonds belasteten Gebühren und Kosten zu reduzieren.	Die Fondsleitung und deren Beauftragte zahlen keine Retrozessionen zur Entschädigung der Vertriebs- und Vermittlungstätigkeit von Immobilienfondsanteilen in der Schweiz oder von der Schweiz aus. Die Fondsleitung und deren Beauftragte können im Vertrieb in der Schweiz oder von der Schweiz aus Rabatte auf Verlangen direkt an Anleger bezahlen. Rabatte dienen dazu, die auf die betreffenden Anleger entfallenden Gebühren und Kosten zu reduzieren. Rabatte sind zulässig, sofern sie • aus Gebühren der Fondsleitung und deren Beauftragten bezahlt werden und somit das Fondsvermögen nicht zusätzlich belasten; • aufgrund von objektiven Kriterien gewährt werden; • sämtlichen Anlegern, welche die objektiven Kriterien erfüllen und Rabatte verlangen, unter gleichen zeitlichen Voraussetzungen im gleichen Umfang gewährt werden. Die objektiven Kriterien zur Gewährung von Rabatten durch die Fondsleitung und deren Beauftragte sind: a) Die Mindestanlage in den Immobilienfonds «Credit Suisse 1a Immo PK»; b) Weder kollektiven Kapitalanlagen resp. deren Fondsleitungen oder Verwaltungsgesellschaften noch Drittbanken werden Rabatte gewährt. Auf Anfrage des Anlegers legen die Fondsleitung und deren Beauftragte die entsprechende Höhe der Rabatte kostenlos offen.

b) Unter Ziff. 1.1 sind die relevanten Tätigkeiten von Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitgliedern aufgenommen worden.

c) Die Kennzahlen des Fondsvertrags sind aktualisiert worden (Stand: Ende September 2017).

Die Änderungen im Wortlaut, der Fondsvertrag mit Anhang sowie die letzten Jahres- und Halbjahresberichte können kostenlos bei der Fondsleitung oder der Depotbank bezogen werden. In Übereinstimmung mit Art. 41 Abs. 1 und Abs. 2bis i.V.m. Art. 35a Abs. 1 der Verordnung über die kollektiven Kapitalanlagen (KKV) werden die Anleger darüber informiert, dass sich die Prüfung und Feststellung der Gesetzeskonformität der Änderungen des Fondsvertrages durch die FINMA auf die Bestimmungen gemäss Art. 35a Abs. 1 lit. a – g KKV erstreckt.

Die Anleger werden darauf hingewiesen, dass sie innert 30 Tagen seit dieser Publikation bei der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA, Laupenstrasse 27, Postfach, 3003 Bern, gegen die beabsichtigten Änderungen des Fondsvertrages Einwendungen erheben oder die Auszahlung ihrer Anteile in bar verlangen können, sofern diese nicht gestützt auf Art. 27 Abs. 3 KAG i.V.m. Art. 41 Abs. 1bis KKV vom Einwendungsrecht ausgenommen sind.

Zürich, den 2. Mai 2018

Die Fondsleitung:  
Credit Suisse Funds AG, Zürich

Die Depotbank:  
Credit Suisse (Schweiz) AG, Zürich

04200347

**INTERNET**

**Ricerca su Internet**

Su [www.fusc.ch](http://www.fusc.ch) > **Ricerca potete cercare pubblicazioni specifiche che risalgono agli ultimi tre anni. Per pubblicazioni più datate, potete consultare l'archivio elettronico della Biblioteca nazionale svizzera ([www.nb.admin.ch](http://www.nb.admin.ch)).**

**SIMAP**

**www.simap.ch: the modern platform of public procurement**