

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 1^{er} janvier 2014

réglant les conditions de travail dans les entreprises des métiers de la pierre du Canton de Vaud

entre

l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP),
d'une part, et

le Syndicat UNIA

d'autre part,

il est convenu ce qui suit:

PRÉAMBULE

Les associations contractantes s'efforcent de se soutenir mutuellement dans l'intérêt de la profession pour assurer, de façon générale, les intérêts professionnels de leurs membres. Elles sont disposées en tout temps à discuter entre elles les problèmes importants et à rechercher, dans un esprit de conciliation, la solution des divergences qui peuvent les opposer.

A. CHAMP D'APPLICATION

1. Champ d'application

- 1.1. La présente convention s'applique aux entreprises et parties d'entreprises, ainsi qu'aux travailleurs exécutant ou posant des travaux de taille de pierre, de graniterie, de marbrerie et d'art funéraire dans le Canton de Vaud, quel que soit le mode de rémunération. Elle s'applique aussi aux apprentis (art. 35 à 38).
- 1.2. La présente convention s'applique également aux entreprises sises hors du canton ou à l'étranger et à leurs travailleurs effectuant des travaux dans le Canton de Vaud.
- 1.3. Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales fédérales et cantonales sur le travail et au Code fédéral des obligations, notamment aux articles 319 et suivants relatifs au contrat de travail.

B. ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT

2. Délai de résiliation du contrat individuel de travail

- 2.1. Pendant le temps d'essai fixé à 14 jours, le contrat individuel de travail peut être résilié, en tout temps, de part et d'autre, pour la fin d'une journée de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux apprentis.
- 2.2. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.
- 2.3. L'employeur ne peut pas résilier le contrat individuel de travail:
 - a) pendant une incapacité de travail due à un accident ou à la maladie, jusqu'au moment où le travailleur est mis au bénéfice d'une rente d'invalidité;
 - b) pendant que le travailleur accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire, pour autant que ce service ait duré plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
 - c) en raison de la participation du travailleur à un mouvement syndical ayant lieu sous la responsabilité du Syndicat UNIA, de ses fonctions syndicales, ou en raison d'une réclamation fondée sur la présente convention.

Pour le surplus, les dispositions des articles 335 et 336c CO sont réservées.

3. Indemnité de licenciement

- 3.1. En cas de licenciement d'un travailleur pour des raisons économiques ou structurelles de l'entreprise, l'employeur paie la différence entre le salaire ultérieur (ou les indemnités de chômage) et le 90% du salaire antérieur du travailleur.
- 3.2. Ce droit est acquis jusqu'à une durée maximale de six mois et une somme totale de Fr. 1000.– par travailleur.

C. CONDITIONS DE TRAVAIL

4. Durée et horaire de travail

- 4.1. La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures et demie.
- 4.2. Chaque entreprise peut adopter un horaire variable selon les saisons, à la condition de respecter la moyenne annuelle de 41 heures et demie par semaine et que l'horaire hebdomadaire ne soit pas inférieur à 40 heures ni supérieur à 44 heures. Cet horaire ne pourra entrer en vigueur qu'après communication à la Commission professionnelle paritaire du plan annuel des horaires pour l'année civile.
- 4.3. Le travail prend fin le vendredi soir, cas d'urgence exceptés.
- 4.4. Toutes les dérogations aux dispositions concernant la durée de travail doivent être signalées au secrétariat de l'AVMP, qui en informe immédiatement le secrétariat local ou régional du Syndicat UNIA.

- 4.5. Le travailleur est tenu d'observer l'horaire. Pour toute absence non autorisée, l'employeur peut opérer une réduction de salaire correspondant à la durée de l'absence.

- 4.6. En cas de mauvaise marche des affaires ou lorsque l'exploitation devra être réduite, le travail est réparti, autant que cela soit pratiquement possible, de manière à ce que tous les travailleurs soient occupés dans la même mesure. Les suspensions de travail sont réglées de façon que les travailleurs puissent bénéficier des prestations de l'assurance-chômage.

5. Travail aux pièces

Le travail aux pièces ou à la tâche est interdit.

6. Travail en équipes

L'employeur qui désire accomplir du travail en équipes doit en informer préalablement la Commission professionnelle paritaire qui se prononce et fixe, de cas en cas, les dispositions matérielles applicables pour un tel travail.

7. Matériel

- 7.1. Les frais de réparation et d'entretien de l'outillage du travailleur sont à la charge de l'employeur, de même que le remplacement des outils usés au service de l'employeur.
- 7.2. L'employeur met à disposition du travailleur des tabliers, des bottes de travail pour les travaux de polissage à la machine et de débitage à la scie circulaire, des gants, des lunettes de protection et des protège-ouïes.
- 7.3. L'employeur prend à sa charge une paire de chaussures spéciales de sécurité par travailleur. Ces chaussures sont utilisées jusqu'à l'usure. Elles sont remplacées lorsqu'il y a lieu, mais au maximum une fois par an, à la charge de l'employeur.

8. Responsabilité pour dommages

La responsabilité du travailleur est régie par le Code des obligations, qui dispose notamment: « Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. »

9. Devoir de discrétion

Le travailleur est tenu d'être discret sur les affaires de l'entreprise, même après l'avoir quittée.

10. Travail pour des tiers

- 10.1. Le travailleur s'abstient d'exécuter des travaux professionnels à son compte ou pour le compte de tiers.
- 10.2. Les travaux non professionnels ne sont tolérés que s'ils ont été autorisés par l'employeur et qu'ils ne nuisent ni au repos du travailleur ni à l'organisation du travail dans l'entreprise.
- 10.3. Toute infraction à cette règle peut constituer un juste motif de renvoi immédiat, sans préjudice des sanctions que pourrait prendre la Commission professionnelle paritaire.

11. Situations acquises

Les conditions de travail plus favorables au travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention restent réservées.

D. SALAIRES

12. Salaires

- 12.1. Les salaires minimaux, valables dès le 1^{er} janvier 2014, sont les suivants:

Catégories	A l'heure	Au mois (180 h)
a) Contremaîtres et sculpteurs avec responsabilités particulières	33.45	6021.–
b) Marbriers, tailleurs de pierre et marbriers du bâtiment avec responsabilités permanentes (chefs d'équipe), sculpteurs qualifiés	29.90	5382.–
c) Marbriers et tailleurs de pierre qualifiés ou ayant une formation officielle correspondante d'au moins trois ans reconnue dans un pays de l'UE	29.00	5220.–
d) Marbriers mi-qualifiés, tailleurs de pierre mi-qualifiés et marbriers du bâtiment qualifiés ou ayant une formation officielle correspondante d'au moins trois ans reconnue dans un pays de l'UE	28.65	5157.–
e) Marbriers du bâtiment mi-qualifiés	28.15	5067.–
f) Manœuvres mi-qualifiés (dès 6 mois d'activité dans la branche)	27.35	4923.–
g) Manœuvres	25.40	4572.–

- 12.2. Le travailleur qualifié est celui qui est titulaire d'un certificat fédéral de capacité, d'un titre équivalent ou d'une formation officielle correspondante d'au moins trois ans reconnue dans un pays de l'UE.

Le travailleur mi-qualifié est celui dont les capacités et l'expérience lui permettent d'effectuer, de manière indépendante, un certain nombre de travaux professionnels.

- 12.3. Le travailleur dont le rendement est jugé insuffisant et celui qui veut se perfectionner dans sa profession peut travailler à un prix inférieur, fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur. De tels accords doivent être conclus par écrit, et l'employeur est tenu de les porter à la connaissance de la Commission professionnelle paritaire dans le délai d'un mois dès le début du travail. En cas de divergences relatives à la conclusion ou à l'application d'accords de cette nature, le travailleur ou l'employeur, ou l'une des associations contractantes, peut soumettre le cas à la Commission professionnelle paritaire.

13. Suppléments de salaire

- 13.1. Le travailleur a droit à un supplément de salaire de 25 % dès la première heure de dépassement de l'horaire hebdomadaire (horaire conventionnel ou horaire saisonnier communiqué par l'entreprise à la Commission professionnelle paritaire selon l'article 4.2.), sauf si le dépassement de l'horaire provient de la compensation de « ponts » ou de suppléments de vacances.
- 13.2. Les heures effectuées entre 19 heures et 22 heures donnent lieu à un supplément de salaire de 50 %.
- 13.3. Les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, du samedi à 17 heures au lundi à 6 heures, ainsi que pendant un jour férié légal ou figurant dans la liste des jours fériés fixés à l'article 23 ci-après, donnent lieu à un supplément de salaire de 100 %.
- 13.4. Les associations contractantes conviennent en outre de compenser durant une période déterminée dans le cours de l'année les heures de travail permettant de faire un pont pendant les fêtes de fin d'année, à raison d'une demi-heure supplémentaire par jour au maximum, le samedi étant exclu.

14. Versement du salaire

- 14.1. La paie a lieu en principe le dernier jour de travail du mois. Un acompte peut être versé, sur demande, au milieu du mois.
- 14.2. La paie est accompagnée d'une fiche mentionnant le détail du décompte. La liste de ce détail est énumérée sur une fiche récapitulative envoyée par l'AVMP aux employeurs.

15. Treizième salaire

- 15.1. En fin d'année, l'employeur verse au travailleur un treizième mois de salaire calculé sur la base de 8,33 % du revenu annuel brut du travailleur.
- 15.2. Le travailleur qui n'est pas occupé pendant toute l'année a droit à 8,33 % du revenu brut qu'il a réalisé chez l'employeur, à titre de part au treizième mois de salaire (prorata temporis). Si le travailleur quitte régulièrement l'employeur avant la fin de l'année, sa part au treizième mois de salaire lui est versée avec la dernière paie.

E. DÉPLACEMENTS

16. Déplacements

- 16.1. Tous les temps de déplacement sont payés au tarif normal. Ces heures ne peuvent être majorées comme des heures supplémentaires. Sont réservées les dispositions de la Loi fédérale sur le travail.
- 16.2. L'indemnité dite « de panier » est de Fr. 16.- par jour. Toutefois, lors de grands déplacements, l'article 327a CO est applicable.
- 16.3. Lorsque le travailleur utilise son véhicule privé, à la demande de l'employeur, dans l'accomplissement du travail, il a droit à une indemnité kilométrique de Fr. 0.65 pour une automobile, Fr. 0.25 pour une motocyclette et Fr. 0.10 pour un cyclomoteur. Cette indemnité comprend la participation de l'employeur à l'assurance-casco.

F. PRESTATIONS SOCIALES

17. Assurance-accidents

- 17.1. Le travailleur est assuré conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).
- 17.2. L'employeur verse au travailleur les 80 % du salaire pendant les jours de carence CNA.
- 17.3. Lorsque le travailleur est au service de l'employeur depuis deux ans au moins, il a droit, dans tous les cas, à une indemnité égale aux 100 % de la perte de salaire pour une durée de six mois au maximum, par période de douze mois à compter du jour de l'accident. La différence, par rapport aux prestations de l'assurance-accidents, est à la charge de l'employeur.

18. Assurance-maladie

- 18.1. Le travailleur a l'obligation de s'assurer pour la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques et des frais d'hospitalisation en salle commune selon les dispositions légales en vigueur. Il en paie lui-même les primes.

- 18.2. L'AVMP offre la possibilité aux travailleurs et à leur famille, ainsi qu'aux employeurs et à leur famille, de participer au contrat collectif conclu avec le Groupe Mutuel, afin d'obtenir une couverture plus étendue que le minimum légal.

- 18.3. L'employeur assure le travailleur contre la perte de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie. Le tiers de la prime est à la charge du travailleur pour autant que cette part ne dépasse pas 1,3 % du salaire de l'employé. L'assurance déploie ses effets après une durée d'un mois dans la profession.

- 18.4. La couverture correspond à 80 % du salaire brut, versée dès le 3^e jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs. L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31^e jour.

- 18.5. Le respect des règles mentionnées à l'article 18.3 libère l'employeur de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie selon l'article 324a CO.

- 18.6. Lorsque le travailleur est au service de l'employeur depuis deux ans au moins, il a droit, dans tous les cas, à une indemnité égale aux 100 % de la perte de salaire pour une durée de six mois au maximum, par période de douze mois à compter du début de la maladie. La différence, par rapport aux prestations de l'assurance, est à la charge de l'employeur.

19. Contrôle sanitaire de dépistage

Les visites médicales dans le cadre de la prévention dans le domaine de la médecine du travail sont prises en charge par l'assurance SUVA (OPA article 70 et suivants).

20. Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Il existe une institution de prévoyance constituée en groupe professionnel au sein du Fonds interprofessionnel de prévoyance (FIP) et instituée par l'AVMP et UNIA, selon les modalités d'un règlement ad hoc.

20.1. Cotisations

Les cotisations sont au minimum de 11 % des salaires AVS, soit 5,5 % à la charge de l'employeur et 5,5 % à la charge du travailleur.

Les employeurs doivent assurer les travailleurs pour la vieillesse et contre les risques invalidité et décès. L'affiliation à l'ensemble de ces prestations commence dès l'entrée en service, au plus tôt toutefois le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire.

20.2. Prestations

Les prestations se définissent comme suit:

- A. La rente de retraite correspond à l'avoir de vieillesse accumulé à l'âge de la retraite multiplié par le taux de conversion fixé par la LPP.
- B. L'assuré a droit à une rente entière d'invalidité s'il est invalide à raison des 70 % au moins, au sens de l'AI, à trois quarts de rente si son invalidité est de 60 % au moins, à une demi-rente s'il est invalide à raison de 50 % au moins et à un quart de rente si son invalidité est de 40 % au moins.
- C. La rente d'invalidité est calculée selon le même taux de conversion que la rente de vieillesse. L'avoir de vieillesse déterminant comprend alors:
- l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité;
 - la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, sans les intérêts.
- Les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures sont calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance.
- D. La rente de conjoint survivant en cas de décès avant l'âge de la retraite correspond à 60 % de la rente d'invalidité. En cas de décès après l'âge de la retraite, elle correspond à 60 % de la rente de retraite.
- E. Les rentes d'enfants correspondent à 20 % de la rente d'invalidité avant l'âge de la retraite et à 20 % de la rente de retraite après l'âge de la retraite.

21. Autres Assurances sociales

L'assurance-chômage, l'assurance-vieillesse et survivants (AVS fédérale) et les allocations familiales sont régies par les dispositions légales en vigueur.

22. Vacances payées

- 22.1. Tous les travailleurs ont droit à 25 jours de vacances par année. Les travailleurs de moins de 20 ans révolus et ceux de plus de 50 ans révolus ont droit à 30 jours de vacances par année, sous réserve de l'article 36.
- 22.2. Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et l'employé, mais au maximum pour une période de 3 semaines.
- 22.3. L'employeur verse au travailleur, avant le début des vacances, 10,64 % du salaire déterminant AVS de la période de référence (13,04 % jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus, sous réserve de l'article 36).

23. Jours fériés ou chômés payés

- 23.1. Les jours fériés ou chômés sont les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Vendredi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël, à savoir dix jours par année.
- 23.2. Ces jours sont indemnisés par l'employeur à raison du plein salaire. S'ils tombent un samedi ou un dimanche, ils ne sont pas indemnisés.

24. Absences justifiées

- 24.1. Le travailleur a droit, à raison du plein salaire, à l'indemnisation des jours d'absence justifiée suivants:
- en cas de mariage ou de partenariat enregistré de l'intéressé 1 jour
 - en cas de naissance ou d'adoption 2 jours
 - en cas de décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint, du partenaire enregistré du travailleur ou de la personne qui a formé avec le travailleur une communauté de vie d'au moins 5 ans immédiatement avant le décès 3 jours
 - en cas de décès du frère, de la soeur ou des beaux-parents du travailleur, des parents du partenaire enregistré ou de la personne qui a formé avec le travailleur une communauté de vie d'au moins 5 ans immédiatement avant le décès 3 jours
 - en cas de recrutement 1 jour
 - en cas d'inspection militaire ½ jour
 - en cas de déménagement (au plus 1 fois par année) 1 jour
- 24.2. L'indemnisation de l'employé payé à l'heure est faite par l'employeur lors de la paie qui suit l'absence justifiée.

25. Congé de formation payé

- 25.1. Le travailleur a droit à un maximum de cinq jours ouvrables par année à titre de congé de formation payé destiné au perfectionnement professionnel et à la formation culturelle en rapport avec la profession.
- 25.2. Toute demande de congé de formation payé est présentée par l'une des associations contractantes à la Commission professionnelle paritaire qui décide si le motif de la demande est justifié selon l'article 25.1 ci-dessus.
- 25.3. La Commission professionnelle paritaire doit être nantie des demandes de congé de formation payé au moins un mois avant la date du congé demandé.
- 25.4. Le travailleur qui bénéficie d'un congé de formation payé est indemnisé par le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre (art. 34).

26. Service militaire et de protection civile

- 26.1. Le travailleur a droit à son salaire pour les périodes de service militaire ou de service de protection civile en Suisse dans les proportions suivantes:

	Célibataires	Mariés ou non mariés avec charges de famille
a) Ecole de recrues	50%	75%
b) Autre service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année	100%	100%
c) Autre service obligatoire de la 5 ^e à la 21 ^e semaine	50%	75%

- 26.2. Le droit à l'indemnisation prévu à l'article 26.1, litt. a) et c) n'est acquis que si le travailleur est occupé dans l'entreprise depuis une année ou s'il y reste après son service militaire, de manière à atteindre au total une année d'emploi dans l'entreprise. Cette condition est réduite à trois mois pour le droit prévu à l'article 26.1, litt. b). Le travailleur qui quitte l'entreprise avant l'expiration du délai applicable prévu ci-dessus est tenu de rembourser ce qu'il a touché en plus de l'allocation pour perte de gain; néanmoins, l'application des dispositions de l'article 324b CO reste réservée.
- 26.3. L'appel à un service obligatoire doit être annoncé à l'employeur dès sa publication ou sa réception.
- 26.4. Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.
- 26.5. Les dispositions qui précèdent ne sont valables qu'en temps de paix. En cas de mobilisation de guerre, les associations contractantes établissent une réglementation adaptée aux circonstances.

27. Indemnité en cas de décès

En cas de décès du travailleur, l'employeur verse le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

28. Indemnité à raison de longs rapports de travail

Le travailleur a droit à une indemnité à raison de longs rapports de travail (indemnité de départ) selon les dispositions des articles 339b, 339c et 339d CO.

29. Sécurité de l'emploi

- 29.1. Les parties contractantes s'engagent, en cas de nécessité, à examiner rapidement les problèmes relatifs à la sécurité de l'emploi et à prendre sans retard toutes les mesures qui s'imposent.
- 29.2. Les parties contractantes peuvent déléguer leurs compétences en matière de sécurité de l'emploi à la Commission professionnelle paritaire.
- 29.3. Des mesures destinées à garantir la sécurité de l'emploi la plus large possible sont prises notamment dans les cas suivants:
- a) récession économique générale ou partielle;
 - b) fermeture d'entreprise ou de parties d'entreprise, quelles qu'en soient les raisons;
 - c) transformation de la production ou des méthodes de travail.
- 29.4. Dans les cas mentionnés à l'article 29.3, les parties contractantes examinent les problèmes suivants:
- a) information (temps, contenu, forme);
 - b) licenciement (annonce, délai, indemnité);
 - c) acquis (institution de prévoyance, ancienneté, gratification, logement, etc.);
 - d) emploi (recherche, recyclage, déménagement).
- Pour le reste, les dispositions légales demeurent réservées.

30. Entreprises qui décomptent avec la Fédération vaudoise des entrepreneurs

Les employeurs qui décomptent avec les institutions sociales de la Fédération vaudoise des entrepreneurs sont considérés comme respectant les normes de la présente Convention en matière d'assurances sociales.

G. SAUVEGARDE PROFESSIONNELLE

31. Maintien de la paix

Pendant toute la durée de la présente convention, les associations contractantes, les employeurs et les travailleurs s'abstiennent d'utiliser de moyens coercitifs tels que grèves, cessation de travail, lock-out, etc., dans quelque but que ce soit.

32. Respect de la convention

Les associations contractantes s'engagent à pourvoir par tous les moyens dont elles disposent au respect de la convention par les employeurs et les travailleurs des métiers de la pierre dans le Canton de Vaud.

33. Amendes

- 33.1. En cas de violation de la présente convention, la Commission professionnelle paritaire peut infliger une amende jusqu'à Fr. 5'000.–, et jusqu'à Fr. 20'000.– en cas de récidive. Les amendes sont versées et acquises au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre (art. 34). Pour les apprentis, l'amende ne dépassera en aucun cas 75% du salaire mensuel.
- 33.2. Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

34. Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre

- 34.1. Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre a pour but de permettre une sauvegarde professionnelle efficace. Il est géré par la Commission professionnelle paritaire.
- 34.2. Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre sert notamment à couvrir tout ou partie des frais découlant de la mise sur pied, de l'adaptation et du contrôle de l'application de la convention collective de travail, ainsi qu'à financer des actions de secours aux travailleurs dans le besoin, de formation et de perfectionnement professionnels, de formation syndicale et de prévention des accidents. Les apprentis peuvent bénéficier des mêmes prestations.
- 34.3. Toutes les demandes de subvention du Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre sont adressées par écrit à la Commission professionnelle paritaire par l'intermédiaire d'une des associations contractantes.
- 34.4. La Commission professionnelle paritaire examine les propositions et demandes de subvention au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre. Elle prend ses décisions à la majorité des délégués de chaque association contractante.
- 34.5. Le Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre est alimenté par:
- a) une contribution pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel du travailleur de 1% du salaire déterminant AVS, retenue directement par l'employeur et versée chaque mois par lui au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;
 - b) une contribution pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel de l'entreprise de Fr. 10.– par mois, et de

0,2% du salaire de chaque travailleur occupé. Cette contribution est versée chaque mois au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre;

c) le produit des amendes selon l'article 33.

34.6. *Les travailleurs et employeurs qui s'acquittent régulièrement de leurs cotisations ordinaires auprès d'une des associations contractantes bénéficient en fin d'exercice (année civile) du remboursement de leur contribution pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel étant entendu que celle-ci est comprise dans leurs cotisations ordinaires.*

H. APPRENTIS

35. Salaire des apprentis

Les salaires minimaux des apprentis sont les suivants:

1 ^{re} année	971.– par mois
2 ^e année	1151.– par mois
3 ^e année	1481.– par mois
4 ^e année	1811.– par mois

Les adaptations des salaires des apprentis se font chaque année au minimum sur la base du taux d'augmentation convenu pour les travailleurs qualifiés.

36. Vacances des apprentis

Jusqu'à l'âge de vingt ans révolus, l'apprenti bénéficie au minimum de cinq semaines de vacances payées par année, et de six semaines pendant la première année d'apprentissage. En principe, quatre semaines sont prises en été et le solde en hiver.

37. Protection contre le licenciement des jeunes travailleurs

Lorsque l'apprenti a réussi son examen de fin d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de garder, pendant au moins six mois dès la fin du contrat d'apprentissage et au salaire minimal conventionnel de la catégorie correspondante, le jeune travailleur qui ne trouve pas d'emploi dans la profession.

38. Autres dispositions concernant les apprentis

L'apprenti bénéficie de tous les autres avantages de la présente convention.

I. DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

39. Commission professionnelle paritaire

39.1. Il est institué une Commission professionnelle paritaire sous la forme d'une association au sens des articles 60 et suivants du Code civil. Elle est formée de trois délégués employeurs et de trois délégués travailleurs, désignés par les organisations contractantes.

39.2. *La Commission se constitue elle-même et elle établit ses statuts et règlements.*

39.3. Les compétences de la Commission sont les suivantes:

a) l'exécution des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire, afin de veiller à son application ainsi que la prononciation des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.

S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la commission condamne les employeurs en faute à leur verser les montants dus aux travailleurs et non payés. La commission bonifie leur dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés;

b) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention;

c) la prise des mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions;

d) l'établissement d'un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel;

e) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel;

f) l'administration et la gestion des contributions pour frais d'exécution de formation et de perfectionnement professionnel au sens des dispositions des articles 25.4, 34.1 et 34.2 au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel;

g) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;

h) l'intervention, sur requête, comme organe de conciliation lors de différends individuels ou collectifs.

40. Frais de la Commission professionnelle paritaire

40.1. Les frais de la Commission professionnelle paritaire sont couverts par:

a) les contributions des associations contractantes;

b) le produit des amendes selon l'article 33;

c) les contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel des employeurs et travailleurs de la branche payées au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre se-

lon les dispositions de l'article 34; les contributions pour frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel des travailleurs de la branche encaissées par la Fédération vaudoise des entrepreneurs auprès des entreprises qui décomptent avec elle selon l'article 30, versées par elle chaque année au Fonds paritaire vaudois des métiers de la pierre.

40.2. Le secrétaire de la Commission a qualité pour requérir l'exécution forcée au nom des parties contractantes.

41. Procédure arbitrale

41.1. *Les différends et conflits relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui ne peuvent être réglés devant la Commission professionnelle paritaire sont soumis à une Commission d'arbitrage.*

41.2. *La Commission d'arbitrage se compose de trois arbitres.*

41.3. *Chacune des associations contractantes désigne un arbitre; le troisième arbitre, président, est désigné d'un commun accord. Si les associations contractantes ne s'entendent pas à ce sujet dans le délai d'un mois dès la date de la dernière séance de la Commission professionnelle paritaire, le président du Tribunal cantonal est requis, par la partie la plus diligente, de désigner l'arbitre président.*

J. DISPOSITIONS FINALES

42. Durée de la convention

42.1. *La présente convention remplace et abroge la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2001 réglant les conditions de travail dans les entreprises des métiers de la pierre du Canton de Vaud, conclue entre l'Association vaudoise des métiers de la pierre (AVMP) et le SIB, Syndicat industrie et bâtiment, et ses avenants ultérieurs.*

42.2. *La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et l'échéance de sa validité est fixée au 31 décembre 2016, à l'exception des dispositions relatives aux salaires, qui font l'objet de pourparlers entre les parties contractantes pour adaptation au 1^{er} janvier de chaque année, et d'autres points importants qui peuvent être discutés en cours de validité.*

42.3. *La présente convention peut être résiliée totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties contractantes, au moins deux mois avant son échéance.*

42.4. *Sauf résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.*

42.5. *En outre, les parties contractantes se déclarent prêtes à examiner en commun, en toute bonne foi, pendant la validité de la présente convention, les problèmes restés en suspens au cours des pourparlers ou que l'évolution des circonstances pourrait justifier et à s'efforcer de trouver des solutions appropriées.*

42.6. *Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance, pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.*

42.7. *En cas de résiliation de la présente convention, les parties décident quelles sont les institutions sociales à maintenir en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.*

43. Communication

Le texte de la présente convention est remis à chaque intéressé.

Les parties contractantes conviennent de demander au Conseil d'Etat du Canton de Vaud l'extension du champ d'application de la présente convention collective de travail, à l'exception des passages en italiques.

Ainsi fait à Lausanne, le 20 novembre 2013, en dix exemplaires originaux.