

Convention complémentaire vaudoise de la maçonnerie et du génie civil 2026



Groupe vaudois des entreprises
de maçonnerie et de Génie civil

entrepreneurs!
fédération vaudoise



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.



Table des matières

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
<i>Art. 1 - Position de la présente convention par rapport à la convention nationale.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 - Champ d'application, du point de vue territorial.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 3 - Champ d'application, du point de vue du personnel et du genre d'entreprise.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 - Contrat d'adhésion.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 5 - Compétence, application de la convention.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 6 - Commission Professionnelle Paritaire (CPP).....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 7 - Compétence de la Commission Professionnelle Paritaire.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 8 - Contrôle d'entreprise, exécution</i>	<i>5</i>
<i>Art. 9 - Procédure et conciliation d'arbitrage (art.65 CN 2026).....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 10 - Décisions, sanctions (Art.67 CN 2026)</i>	<i>5</i>
<i>Art. 11 - Recours</i>	<i>5</i>
<i>Art. 12 - Tribunal arbitral local, constitution.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 13 - Tribunal arbitral local, compétences</i>	<i>5</i>
<i>Art. 14 - Décision du tribunal arbitral local.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 15 - Droit applicable.....</i>	<i>6</i>
DISPOSITIONS MATÉRIELLES	6
<i>Art. 16 Résiliation du contrat de travail</i>	<i>6</i>
<i>Art. 17 - Dérogation à l'horaire normal de travail.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 18 - Classification dans les classes de salaire (Art.39 CN).....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 19. Réglementation des salaires dans des cas spéciaux.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 20 - Contrat individuel de travail.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 21 - Travail dans l'eau ou dans la vase</i>	<i>6</i>
<i>Art. 22 - Indemnité ou frais payés lors de déplacements.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 23 - Temps de déplacement sur les chantiers.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 24 - Assurance d'une indemnité journalière en cas de maladie.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 25 - Prévoyance professionnelle</i>	<i>7</i>
<i>Art. 26 - Retraite anticipée</i>	<i>7</i>
<i>Art. 27 - Jours fériés et chômés</i>	<i>7</i>
<i>Art. 28 - EPI et uniformes de travail.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 29 Encouragement de la formation professionnelle et à la relève.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 30 Apprentissage.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 31 - Contribution de solidarité professionnelle (CSP)</i>	<i>8</i>
<i>Art. 32 - Entrée en vigueur, durée et échéance.....</i>	<i>8</i>

LISTE DES ABRÉVIATIONS

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

**Le Groupe vaudois des entreprises de maçonnerie et Génie civil et la
Fédération vaudoise des entrepreneurs au nom de la Société Suisse
des Entrepreneurs,**

d'une part, et

Unia, Le syndicat, et Syna, Syndicat interprofessionnel,

d'autre part,

conviennent de ce qui suit :

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 - Position de la présente convention par rapport à la convention nationale

1. La présente Convention Complémentaire (ci-après CCT) complète les dispositions de la Convention Nationale du Secteur Principal de la Construction en Suisse 2026-2031 (CN 2026), y compris ses annexes.
2. La présente CCT fait partie intégrante de la CN 2026.

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

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

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

1. Le champ d'application du point de vue du personnel est déterminé par l'article 5 de la CN 2026.
2. Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise de la présente CCT est déterminé par l'article 2 et 3 de la CN 2026.

Art. 4 - Contrat d'adhésion

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

Art. 5 - Compétence, application de la convention

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

Art. 6 - Commission Professionnelle Paritaire (CPP)

Les parties constituent, sous la forme d'une association, une Commission Professionnelle Paritaire (ci-après CPP) conformément à l'art. 62 CN 2026. Les statuts de l'association et son règlement de fonctionnement sont établis par les parties à la présente convention collective de travail.

Art. 7 - Compétence de la Commission Professionnelle Paritaire

1. Les compétences de la CPP découlent des dispositions déterminantes de la CN 2026. La CPP doit appliquer et faire appliquer les dispositions tant de la CN 2026 que celles de la présente convention. Elle veille également à l'application de la Convention Collective de Travail pour la Retraite Anticipée dans le Secteur Principal de la Construction en Suisse (CCT RA).
2. Dans le but de surveiller l'application de la CN 2026 et la présente convention collective de travail, de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en matière de protection des travailleurs et d'assurances sociales, de lutter contre le travail au noir et de permettre une concurrence loyale entre les entreprises soumises au champ d'application de la présente convention collective de travail, les parties contractantes participent au système d'information de l'Alliance construction et adhèrent à l'association paritaire SIAC. En tant qu'organe d'application la CPP veille à ce que les données d'exécution nécessaires à l'exploitation de SIAC soient livrées dans les délais.

Art. 8 - Contrôle d'entreprise, exécution

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

Art. 9 - Procédure et conciliation d'arbitrage (art.65 CN 2026)

1. Des divergences d'opinion et des conflits concernant l'application et l'interprétation de questions qui sont réglées dans la CN 2026 ou la présente CCT peuvent être soumises à la CPP. En cas de désaccord, les parties sollicitent l'avis de la CPSA.
2. Une conciliation doit être recherchée. Toute communication publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers est interdite pendant la durée de la procédure. Une information objective des membres est autorisée.
3. Si aucune entente ne peut être réalisée, le différend peut être porté par le biais d'un recours devant le tribunal arbitral local.

Art. 10 - Décisions, sanctions (Art.67 CN 2026)

1. Lorsque la CPP constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle somme la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.
2. La CPP est autorisée à infliger les sanctions prévues dans la CN 2026.
3. La décision de la CPP doit être munie de l'indication des voies de recours.

Art. 11 - Recours

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

Art. 12 - Tribunal arbitral local, constitution

Les parties contractantes de la CCT instituent un tribunal arbitral local au sens de l'article 64 de la CN 2026. Le président peut s'adjoindre un greffier.

Art. 13 - Tribunal arbitral local, compétences

Les compétences du tribunal arbitral local sont définies à l'art. 64 CN 2026.

Art. 14 - Décision du tribunal arbitral local

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

Art. 15 - Droit applicable

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

DISPOSITIONS MATÉRIELLES

Art. 16 Résiliation du contrat de travail

En dérogation de l'art. 21 al.2 de la CN 2026, le travailleur dès 55 ans révolu, peut résilier son contrat de travail en respectant les délais de congé prévu à l'art. 21 al.1 de la CN 2026

Art. 17 - Dérogation à l'horaire normal de travail

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation d'exécuter des travaux en dehors des limites du travail de jour (06h00 - 20h00), du lundi au vendredi ; pendant les jours chômés selon l'art. 29 de la CN ainsi que l'art. 27 de la présente CCT (samedi, dimanche et jours fériés) doit effectuer une demande au moyen de la plateforme CPP. <https://cppvd.ch/demande-de-derogation/>
2. La demande mentionnée pour le travail du samedi à l'alinéa 1 doit être transmise au minimum 24 heures avant le début du travail (Jeudi 18h00 au plus tard pour tout travail durant le week-end qui suit).
3. Pour les travaux soumis à autorisation légale, et selon les art. 50 et 51 de la CN 2026, soit le travail de nuit (20h00 - 06h00), du dimanche (sam. 17h00 - lu. 06h00), ou pendant un jour férié, la demande doit être faite en tenant compte d'un temps de traitement du dossier de l'ordre de 5 jours.
4. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire traite le dossier et communique, la décision à l'entreprise.
5. En dérogation de l'al. 2 et 3 en cas d'urgence impérieuse et si cette urgence apparaît en dehors de l'horaire normal de travail, l'entreprise peut, au plus tard, effectuer la demande le premier jour ouvrable suivant les travaux. La commission paritaire est compétente pour juger de l'urgence impérieuse.

Art. 18 - Classification dans les classes de salaire (Art.39 CN)

1. L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu selon art. 330b CO lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.
2. L'art 39 CN 2026 ne s'applique pas pour les travailleurs ayant accompli avec succès une formation selon l'art.32 OFPr.

Art. 19. Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

Une dérogation aux salaires de base ne peut être faite qu'avec l'accord de la CPP sur les critères établis à l'art 41 de la CN 2026.

Art. 20 - Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur est obligé de fournir un contrat de travail qui respecte les dispositions de la CN et de la présente CCT. Ce contrat doit être signé par les deux parties.

Art. 21 - Travail dans l'eau ou dans la vase

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

Art. 22 - Indemnité ou frais payés lors de déplacements

1. L'employeur doit mettre à disposition, à ses frais, un repas chaud à midi. A défaut, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 17.- par jour.

2. L'indemnité au sens de l'alinéa 1 est accordée si le travailleur effectue au moins 5.5 heures de travail par jours temps de déplacement inclus.
3. N'ont pas droit à l'indemnité au sens de l'alinéa 1, les travailleurs qui, dans l'intervalle de l'heure de pause de midi, rentrent à leur domicile à pied ou au moyen d'un véhicule, si l'employeur le met à disposition.
4. Si le travailleur ne peut pas regagner son lieu de rassemblement habituel en fin de journée, il a droit au remboursement des frais effectifs de transport, repas et logement au sens de l'art. 327a CO.

Art. 23 - Temps de déplacement sur les chantiers

1. Le temps de déplacement nécessaire aller et retour entre le lieu de rassemblement des travailleurs et les chantiers n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour en 2026 à 2028. Le temps de déplacement non indemnisé sera de 25 minutes en 2029 et de 20 minutes en 2030. Au-delà de cette limite, le temps de transport est payé au tarif normal du salaire de base individuel, sans supplément (art. 49 CN 2026). L'entreprise qui le souhaite peut rémunérer le temps de transport sur la base d'un forfait horaire établi par la CPP. Ce forfait horaire correspond au salaire moyen établi chaque année par l'enquête sur les salaires de la SSE. L'entreprise qui choisit ce système en informe la CPP au plus tard au 31 janvier de l'année en cours.
2. Le chauffeur du véhicule doit être payé pour la totalité du temps de transport au tarif normal du salaire de base individuel, sans supplément ou selon forfait validée par la CPP.

Art. 24 - Assurance d'une indemnité journalière en cas de maladie

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

Art. 25 - Prévoyance professionnelle

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

Art. 26 - Retraite anticipée

1. La Convention Collective de Travail pour la Retraite Anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA) s'applique à toutes les entreprises.
2. Les entreprises qui cotisent auprès de la CRP sont également soumises au règlement du fonds de la rente transitoire.

Art. 27 - Jours fériés et chômés

1. Les jours fériés officiels indemnisés sont les suivants :
1er janvier - 2 janvier - Vendredi-Saint - Lundi de Pâques – Ascension - Lundi de Pentecôte - 1er août
Lundi du Jeûne fédéral – Noël.
2. Le 1er et 2 janvier, le 1er août et Noël sont indemnisés seulement s'ils tombent sur un jour de semaine, du lundi au vendredi, à l'exclusion du samedi ou du dimanche.
3. L'indemnité versée aux travailleurs rémunérés à l'heure correspond au salaire déterminé par la durée journalière du travail prévue par le calendrier du temps de travail.
4. Les chantiers et ateliers sont fermés le 1er mai et le vendredi de l'Ascension. Ces journées ne sont pas indemnisées et ne comptent pas dans le temps de travail annuel au sens de l'art. 26 al. 2 CN 2026.
5. Le droit à l'indemnisation des jours fériés définis à l'alinéa 1 est acquis pour autant que le travailleur soit présent le dernier jour ouvrable qui les précède et que les jours fériés soient compris dans la période de validité du contrat de travail. Demeurent réservées les absences justifiées et validées.

Art. 28 - EPI et uniformes de travail

1. Les travailleurs doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux travaux réalisés et aux normes en vigueur. Les EPI sont mis à disposition gratuitement par l'employeur. En cas d'usure normale due au travail, les EPI sont remplacées gratuitement par l'employeur (liste EPI disponible sur le site internet de la CPP (www.cppvd.ch)).
2. Les habits de travail aux couleurs de l'entreprise (logotypes), dont le port est imposé par l'employeur, sont entièrement pris en charge par l'employeur.

Art. 29 Encouragement de la formation professionnelle et à la relève

1. Les parties contractantes de cette CCT s'engagent à promouvoir la formation professionnelle et la relève dans le secteur principal de la construction. Afin d'atteindre cet objectif une commission ad hoc est mise sur pied.
2. La composition de cette commission est de 3 délégués patronaux et de 3 délégués syndicaux. Cette commission se réunit selon les besoins mais au moins 4 fois par années.

Art. 30 Apprentissage

1. Les partenaires sociaux s'engagent à faire une promotion commune de l'apprentissage.
2. Dans le cadre de la promotion de l'apprentissage, les partenaires sociaux reconnaissent le modèle «Génération Z» comme la voie de référence privilégiée pour la formation initiale au sein de la branche (voir Annexe 2).
3. Les entreprises sont invitées à s'orienter prioritairement vers ce dispositif, lequel répond aux objectifs qualitatifs définis par la promotion.
4. Les salaires pendant l'apprentissage sont convenus entre les partenaires sociaux en octobre pour l'années suivante.
5. Les frais de repas et de déplacement sont payés quand les apprentis vont aux cours.

Art. 31 - Contribution de solidarité professionnelle (CSP)

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

Art. 32 - Entrée en vigueur, durée et échéance

1. La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2026. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2031. Au-delà de cette date, elle sera prorogée. Néanmoins, chaque partie pourra la résilier pour la fin d'un semestre moyennant préavis de trois mois.
2. En cas de résiliation de la CN, chaque partie peut résilier la présente CCT moyennant préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

ANNEXE 1

Déclaration d'adhésion à la Convention complémentaire vaudoise de la Maçonnerie et du génie civil 2026

1. L'employeur et le travailleur soussignés conviennent que leurs rapports de travail sont régis par les dispositions de la Convention Nationale (CN 2026) et de la Convention Complémentaire de la Maçonnerie et du Génie Civil du Canton de Vaud.
2. Ils déclarent vouloir en tout temps s'y conformer, ainsi qu'à toutes les modifications que les associations contractantes pourraient apporter à ces conventions.
3. Renseignements personnels sur le travailleur :

Nom:

Prénom:

Pays d'origine :

Etat civil:

Domicile:

Adresse:

Date de naissance :

N°AVS:

Profession ou fonction :

Classe de salaire :

Date du début des rapports de travail :

Salaire convenu à l'engagement :

1) à l'heure : CHF _____

2) au mois: CHF _____

4. Dispositions particulières :

5. Lieu et date :

Signature du travailleur :

Timbre et signature de l'employeur :

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

Annexe 2 - Convention « CFC maçon génération Z »

Annexe au contrat d'apprentissage

La présente convention fait partie intégrante de la formation initiale maçon CFC « génération Z ». Cette convention a pour but de développer l'attractivité de l'apprentissage de maçon auprès des jeunes, de leur donner des compléments de formation théoriques et pratiques afin d'assurer la réussite de leur formation et d'acquérir toutes les compétences attendues d'un employé qualifié par une entreprise. Les vacances supplémentaires et les moyens pédagogiques utilisés permettront également aux apprentis intéressés par une maturité professionnelle et une formation supérieure de s'y préparer.

Il est à souligner que l'ordonnance maçon CFC en vigueur sera effectuée par les apprentis dans son intégralité et sert de base réglementaire.

La convention apporte en plus au programme de l'ordonnance les éléments suivants :

1. **Une durée de vacances élargie** : 10 semaines en première année, 8 semaines en deuxième année et 6 semaines en troisième année. L'augmentation de la durée ne modifie en rien l'organisation des périodes des vacances : les apprentis doivent prendre leurs vacances pendant les périodes d'interruption de l'enseignement professionnel. Si, d'entente avec l'entreprise formatrice, une période de vacances est prise en dehors des périodes d'interruption de l'enseignement professionnel, l'apprenti est impérativement tenu de suivre les cours professionnels pendant ses vacances. Dans ce cas le jour de cours professionnel suivi est compté comme un jour travaillé. Un travail d'appui aux cours professionnels est exigé durant toute la durée de la formation pendant la partie des vacances complémentaires.
2. **Un appui complémentaire aux cours professionnels** : cet appui est effectué par le biais d'un logiciel spécialisé basé sur l'intelligence artificielle (IA). L'apprenti recevra en temps opportun les parties du programme qu'il devra travailler. Ce travail est personnalisé par l'IA en fonction des connaissances de l'apprenti et lui permet d'acquérir des connaissances selon son rythme. Le programme IA indique automatiquement le temps et la quantité de travail effectués par l'apprenti et l'évolution de ses acquisitions. L'entreprise formatrice a la responsabilité de vérifier que le travail demandé a bien été effectué par l'apprenti.
3. **Des cours pratiques complémentaires** : le programme des cours pratiques est déterminé par la Commission de formation technique du Groupe vaudois des entreprises de maçonnerie et du génie civil et par les formateurs de la halle des maçons. La formation pendant ces cours pratiques complémentaires est un complément aux cours interentreprises directement liée aux attentes des entreprises sur le chantier. La durée de ces cours est au maximum de deux semaines en deuxième année et au maximum de deux semaines en troisième année de formation. Les entreprises formatrices recevront le détail de ces cours en temps opportun.

L'entreprise : verse le salaire à l'apprenti pendant l'intégralité des semaines de vacances ; verse le salaire, les frais de déplacement et de repas pendant les semaines de cours pratiques complémentaires (mêmes conditions que lors des cours interentreprises) ; contrôle le travail complémentaire aux cours théoriques effectué par l'apprenti pendant les vacances complémentaires (le programme IA donne toutes les informations à ce sujet de manière instantanée).

L'apprenti : s'engage à effectuer l'appui complémentaire aux cours professionnels pendant ses vacances suivant les directives reçues ; s'engage à effectuer les cours pratiques complémentaires avec le maximum d'assiduité et mettre tout en œuvre pour réussir les éventuels permis de machines ou attestations de cours.

Dans la mesure où l'apprenti ne respecte pas les clauses de la convention, l'entreprise **peut mettre un terme avec effet immédiat** à la présente convention. Dans le cas où il n'y a pas de rupture du contrat de formation, l'apprenti

continue sa formation en référence aux contrats de bases légal et règlement en vigueur.

Du fait de leur signature, les soussignés s'engagent à respecter les clauses de la présente convention.

Lieu _____ et _____ date _____ :

Entreprise formatrice Seau de l'entreprise _____ Signature _____	Personne en formation Nom, prénom _____ Signature _____	Représentant légal Nom, prénom _____ Signature _____
--	---	--

ANNEXE 3

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

1. Salaire assuré

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

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

- a) pour les travailleurs payés à l'heure : salaire horaire de base + 13ème salaire x horaire hebdomadaire conventionnel x 52 semaines, divisé par 365 jours, ramené à 80%.
- b) pour les travailleurs payés au mois (y compris salaire mensuel constant) : salaire mensuel x 13 mois divisé par 365 jours, ramenés à 80%.

3. Jours de carence

Un jour de carence est à la charge du travailleur, quel que soit le différé choisi par l'entreprise. Ce jour de carence se calcule pour chaque cas de maladie. Le jour de carence n'est pas observé lorsque, dans une période de 90 jour civil après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).

4. Indemnité journalière différée

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

- a) délai d'attente de 14 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 15ème jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 2ème jour au 14ème jour (sans les samedis et les dimanches) ;
- b) délai d'attente de 30 jours : dans ce cas, l'assurance verse les prestations dès le 31ème jour suivant le début de l'incapacité de travail attestée par le médecin ; l'entreprise verse elle-même le salaire contractuel du 2ème jour au 30ème jour (sans les samedis et les dimanches) ;

L'obligation de l'employeur de verser le salaire durant le délai d'attente différé dès le 2ème jour représente un salaire soumis à cotisations sociales : dès lors, le paiement de ce différé s'entend à 100%, comme si l'horaire avait été normal, avec les déductions sociales habituelles.

5. Début de l'assurance

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

6. Incapacité de travail

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

7. Versement des prestations

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

8. Réserves

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

9. Passage en assurance individuelle

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

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

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

10. Paiement des primes en cas de maladie

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

11. Risques exclus

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

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

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

12. Extinction de l'assurance

Le droit aux prestations s'éteint :

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

13. Travailleurs étrangers

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

14. Dispositions finales

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

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

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

Art. 12 - Différends

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

ANNEXE 4

1. Critères météorologiques d'intempérie

Dans le cas où les conditions météorologiques définies aux ch. 1.1 à 1.4 ci-dessous par Météo Suisse pour la construction dans le canton de Vaud sont atteintes, la notion d'intempérie est réalisée.

1.1 Froid

¹ Pour mesurer la température ressentie de l'air froid, il convient d'utiliser la combinaison de la température de l'air et de la mesure du vent. Cette température éolienne est calculée selon la méthode de calcul « Windchill ».

² On considère qu'un cas d'intempérie est réalisé si une température ressentie atteint la valeur négative de - 8°C.

³ Est considérée comme atteinte au sens de l'alinéa précédent, la température négative de - 8°C dans les situations suivantes :

Température de l'air en °C Vitesse du vent en km/h

-1	28
-2	19
-3	16
-4	9
-5	7
-6	5
-7	2
-8	calme

⁴ La dimension des prévisions doit être intégrée dans le cadre de l'évaluation de la situation, afin de justifier si l'arrêt de travail est nécessaire pour toute la journée. Dans ce cas la règle est la suivante : si Météo Suisse prévoit que les valeurs susvisées à l'alinéa 3 au ch.1.1 sur une période de 6 heures au moins, un cas d'intempérie est réputé réalisé pour la journée entière.

1.2 Pluie

¹ On considère que la notion d'intempérie est atteinte s'il tombe l'équivalent de 1mm de pluie ou plus par heure (1 litre d'eau par mètre carré), soit selon le critère suivant:

Précipitations 1 mm /heure

² La dimension des prévisions doit être intégrée dans le cadre de l'évaluation de la situation, afin de justifier si l'arrêt de travail est nécessaire pour toute la journée. Dans ce cas la règle est la suivante : si Météo Suisse prévoit qu'il y a en moyenne 1mm de pluie par heure sur une période de 6 heures au moins, un cas d'intempérie est réputé réalisé pour la journée entière.

1.3 Neige

¹ En cas de chute de neige durant la journée de travail, sont applicables les critères posés pour les précipitations de pluie tels que mentionnés au ch. 1.2 ci-avant, en tenant compte de la règle d'équivalence suivante :

Précipitations : 1 mm de pluie = 1 cm de neige

² La dimension des prévisions doit être intégrée dans le cadre de l'évaluation de la situation, afin de justifier si l'arrêt de travail est nécessaire pour toute la journée. Dans ce cas la règle est la suivante : si Météo Suisse prévoit qu'il y a en moyenne 1 cm de neige par heure sur une période de 6 heures au moins, un cas d'intempérie est réputé réalisé pour la journée entière.

1.4 Canicule

On considère que la notion de canicule est atteinte quand la température est de 33°C et plus à l'ombre. selon la directive Suva

2. Prévision et vérification des critères météorologiques d'intempérie

¹ Chaque soir à 16h00 Météo Suisse publie les prévisions pour le jour suivant sur le site des commissions professionnelles paritaires (www.cppvd.ch).

² Le jour d'après à 6h00 Météo Suisse réactualise la prévision météo pour la journée et la publie sur le site précité pour vérifier la réalisation des critères exposés au ch. 1.1 à 1.4 ci- avant.

³ Le site www.meteosuisse.admin.ch permet de vérifier de manière instantanée la réalisation des critères exposés au ch. 1.1 à 1.4.

3. Mesures en cas d'intempérie.

¹ Lorsque l'une des situations susvisées aux ch. 1.1 à 1.4 est atteinte, l'entreprise organise le travail de telle manière que les ouvriers soient mis à l'abri. Si cela n'est pas possible les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible. La suspension de travail est uniquement ordonnée par l'employeur ou son représentant.

ANNEXE 5 Carte SIAC

Article 1 - But

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

Art. 2 - Champ d'application

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

Art. 3 - Compétences

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

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

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

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

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

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

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

3 En cas de non-respect de l'une des conditions susmentionnées, la carte n'est pas délivrée. La carte peut être refusée lorsque l'administrateur ou le gérant de l'entreprise a été dirigeant de fait ou de droit d'une entreprise

qui a fait l'objet d'une procédure de faillite liquidée de manière sommaire pour insuffisance d'actifs dans les cinq dernières années à compter de la date du dépôt de la demande.

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

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

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

⁷ Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont réservées.

Art. 5- Restrictions d'accès

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

Art. 6 - Protection des données et droit de contrôle

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

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

les inspecteurs du contrôle cantonal des chantiers.

Sont des personnes autorisées à consulter la validité de la carte professionnelle : la direction des chantiers ou l'entité délégataire

les Commissions professionnelles paritaires ou l'entité délégataire les secrétaires syndicaux et patronaux

Art. 7 - Consentement du travailleur

¹ Les travailleurs soumis à la présente convention collective de travail doivent, par signature d'une clause spécifique dans leur contrat de travail ou contenue dans un avenant au dit contrat, accepter que leurs données personnelles (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, conditions contractuelles, raison sociale, etc.) soient traitées par les personnes, entreprises et institutions agréées, ainsi que leurs auxiliaires, et ceci aux seules fins d'établissement et du suivi d'un dossier et de la carte professionnelle.

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

Art. 8 - Obligations de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9 - Obligations du travailleur

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

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

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

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

Art. 10 - Peine conventionnelle

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

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

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

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

Art. 11 - Exclusion

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

Art. 12 - Différends

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

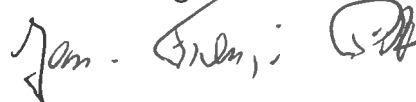
Fédération Vaudoise des Entrepreneurs

Le président



Michel Ducommun

Le directeur général



Jean-François Pittet

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

Le président



Jean - Luc Jaquier

Le secrétaire général



Thomas Rigolet

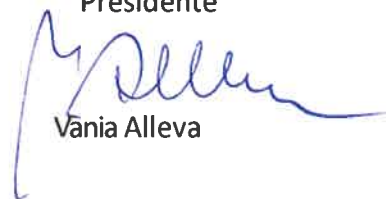
Unia, Le Syndicat

Secrétaire central



Nico Lutz

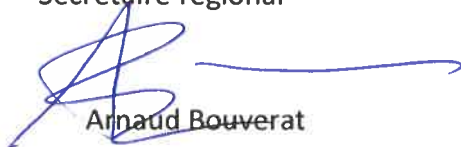
Présidente



Vanja Alleva

Région Vaud

Secrétaire régional



Arnaud Bouverat

Responsable gros œuvre



Pietro Carobbio

Syna, Syndicat interprofessionnel

Secrétariat central



Nora Picchi

Secrétariat Régional



Juan Barahona