

## **POINT 7 DE L'ORDRE DU JOUR**

### **Conditions d'engagement pour l'industrie suisse des granulats pierreux (CE IGP)**

Conditions d'engagement (CE IGP) pour l'industrie suisse des granulats pierreux  
Dans un souci de développer en commun les questions employeurs-employés et de pouvoir ainsi veiller à un renforcement et à une protection du secteur économique confié et de tous ses professionnels, les associations d'employeurs

ASGB, Association Suisse de l'industrie des Graviers et du Béton  
ASR, Association Suisse de Déconstruction, Triage et Recyclage

recommandent, pour elles et pour les entreprises membres affiliées, de reprendre dans les contrats individuels de travail les dispositions suivantes :

#### **Art.1 Domaine d'application**

Les CE IGP régissent les conditions de travail et les normes sur les salaires minimaux dans l'ensemble des entreprises qui extraient, préparent en dehors des chantiers des granulats de sources primaires et secondaires, produisent du béton prêt à l'emploi avec des installations stationnaires, exploitent en dehors des chantiers des décharges pour matériaux inertes y compris les décharges de matériaux d'excavation et/ou les installations de recyclage des déchets de chantiers.

Sont exclus de ces conditions d'engagement les rapports de travail avec les cadres, les maîtres d'œuvre, le personnel commercial et technique ainsi que les personnes qui travaillent pendant une durée maximale de trois mois dans l'entreprise. Les articles 4B et 16 prévoient des dispositions spécifiques pour les apprentis.

#### **Art. 2 Temps de travail**

Le temps de travail annuel est de 2216 heures. La durée hebdomadaire normale de travail en moyenne annuelle est de 42,5 heures (c'est-à-dire 8,5 h. / jour). Des dérogations au temps de travail habituel sont possibles pour des raisons opérationnelles, régionales et saisonnières.

La répartition du temps de travail hebdomadaire sur les différents jours de la semaine est définie par l'employeur et communiquée aux collaborateurs.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail les pauses avec une interruption du travail déterminée.

Les jours de congé ne peuvent être employés à des fins lucratives qu'avec l'accord de l'employeur.

Les temps de travail annuels et les temps de travail, y compris les réglementations des pauses des chauffeurs, se basent sur l'ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (OTR 1) et l'ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes (OTR 2).

#### **Art. 3 Heures supplémentaires**

Les heures de travail effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire défini dans le calendrier du temps de travail sont des heures supplémentaires.

L'employeur est en droit d'exiger des employés la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans

la mesure du possible des vœux et des besoins des employés.

Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à la fin du mois de mai de l'année suivante. Si cela n'est pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin mai au salaire de base avec un supplément de 25%.

#### **Art. 4 Salaire**

Les employés reçoivent pour le temps de travail, y compris le temps de préparation et le temps post-production, un salaire mensuel brut. L'accord sur un salaire horaire brut demeure réservé au cas particulier.

##### **A. Salaires minimaux**

Les salaires bruts minimaux pour les employés de plus de 20 ans et présentant une pleine capacité de rendement s'élèvent à :

- Main d'œuvre qualifiée d'une branche connexe, y compris chauffeurs qualifiés : Fr. 4'500.-
- Chauffeurs : Fr. 4'300.-
- Main d'œuvre qualifiée : Fr. 4'200.-
- Auxiliaires qualifiés : Fr. 4'000.-

Lors de l'engagement de jeunes en fin d'apprentissage et lors d'un nouvel engagement, le salaire mensuel peut être réduit de Fr. 200.- la première année de service.

##### **B. Versement du 13<sup>ème</sup> salaire**

A la fin de l'année civile, les employés ont droit à un 13<sup>ème</sup> salaire. Pour les personnes qui n'ont pas travaillé pendant une année complète, le montant s'élève à 8,33% de la somme des salaires perçus. Les apprentis ont également droit à un 13<sup>ème</sup> salaire.

##### **C. Allocations**

Les éventuels suppléments se basent sur les dispositions légales pertinentes.

#### **Art. 5 Vacances**

Chaque année de service, l'employeur est tenu d'accorder quatre semaines de vacances au moins à l'employé et cinq semaines de vacances au moins à l'employé jusqu'à 20 ans révolus.

En cas d'année de service incomplète, les vacances doivent être accordées selon la durée des relations de travail au cours de l'année concernée.

#### **Art. 6 Jours fériés**

Les employés ont droit à 9 jours fériés ou jours de repos légaux payés par année au maximum (y compris le jour de la Fête nationale), dans la mesure où ils tombent sur un jour de travail (du lundi au vendredi).

#### **Art. 7 Indemnités en cas d'absence**

Dans les cas d'absence suivants, le salaire des employés n'est pas réduit pendant une période déterminée :

Décès du conjoint ou du partenaire, d'un parent ou d'un enfant de l'employé : 3 jours  
 Naissance d'un enfant, mariage de l'employé, décès d'un frère ou d'une sœur, d'un des grands-parents ou d'un des beaux-parents, déménagement de son propre ménage : 1 jour.

Inspection militaire : entre ½ et 1 journée au maximum.

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour d'autres raisons



Pour le reste, les dispositions des articles 336 à 337d CO relatives au congé s'appliquent.

### **Art. 13 Fin des relations de travail**

Si une indemnité de départ est due au titre de l'article 339b CO, les prestations de l'institution de prévoyance professionnelle, dans la mesure où elles ont été financées par l'employeur (article 339d CO), peuvent être déduites de l'indemnité de départ.

Les dispositions de l'article 338 CO s'appliquent pour ce qui est du maintien du revenu en cas de décès du travailleur.

### **Art 14 Sécurité au travail**

Les parties contractantes soutiennent et encouragent les efforts en matière de sécurité au travail et de protection de la santé ; ils veillent notamment à ce que les employeurs et les travailleurs assument leurs obligations selon la LAA et la Ltr.

A cette fin, l'ASGB et l'ASR proposent aux entreprises une solution par branche CFST qui couvre tant les risques d'accidents causés par des dispositifs techniques que les risques de maladies causées par les vibrations, le bruit et la poussière (silicose).

### **Art 15 Disposition finale**

En cas de divergence, les dispositions des contrats de travail individuels priment celles des présentes conditions d'engagement (CE IGP).

Dans un souci de simplification, seule la **forme masculine** est utilisée dans ce texte de recommandation, étant évident que la **forme féminine** est toujours sous-entendue.

Annexe : Salaires

Date

Signatures

Version 20.03.2014