

TABLE DES MATIERES

Articles		Pages
1	Parties contractantes	2
2	Buts de la convention	2
3	Champ d'application	3
4	Entrée en service et temps d'essai	4
5	Délai de congé et résiliation en temps inopportun	4
6	Résiliation immédiate pour justes motifs	5
7	Durée du travail	5
8	Hygiène	5
9	Habits de travail	5
10	Frais, déplacements, moyens de transport, natel	6
11	Devoirs généraux	6-7
12	Salaires	8-9
13	Heures supplémentaires, travaux spéciaux, suppléments de salaire	9
14	Paie	9
15	13 ^{ème} salaire	9-10
16	Retenues et garanties	10
17	Assurance-accidents	11
18	Assurance-maladie	11
19	Santé et prévention des accidents	11-12
20	Allocations familiales	12
21	Fonds de prévoyance (2 ^{ème} pilier)	12
22	Vacances payées	12-13
23	Jours fériés payés et de congés payés	13
24	Absences justifiées	14
25	Service militaire obligatoire et de protection civile	14
26	Indemnité en cas de décès	15
27	Assurance-chômage	15-16
28	Contribution professionnelle	16
29	Commission professionnelle paritaire	16-17
30	Procédure de conciliation et d'arbitrage	17-18
31	Amendes conventionnelles	18
32	Situations acquises	18
33	Communication	18
34	Entrée en vigueur et durée	18-19
	Signatures	19
	Déclaration de reconnaissance	20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1ER JANVIER 2019 POUR LE SERVICE DE RAMONAGE DANS LE CANTON DE VAUD

I. BUTS ET CHAMP D'APPLICATION

Article premier - PARTIES CONTRACTANTES

L'Association vaudoise des maîtres ramoneurs (AVMR), représentant les
employeurs,

d'une part

et

le Syndicat UNIA, représentant les travailleurs,

d'autre part,

concluent la présente convention collective de travail.

Article 2 - BUTS DE LA CONVENTION

- 2.1 Les parties s'engagent à collaborer étroitement et à se soutenir mutuellement dans toutes les questions touchant les intérêts communs de la profession.
- 2.2 Cette collaboration doit tendre à établir des conditions économiques ordonnées pour garantir l'existence digne de l'employeur et du travailleur.
- 2.3 Les parties s'engagent à s'employer à l'institution et au respect d'une réglementation satisfaisante des travaux et à participer en commun au développement et au perfectionnement professionnels.
- 2.4 Comme condition d'une collaboration fructueuse, les parties contractantes ainsi que leurs membres, s'engagent à appliquer strictement les dispositions de la présente convention et des accords annexes.

Article 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.1 La présente convention régit les relations de travail entre employeurs et travailleurs des entreprises de ramonage dans le canton de Vaud. Elle s'applique à tous les travaux de ramonage exécutés pour le compte des maîtres ramoneurs exerçant la profession dans le canton.
- 3.2 Les parties autorisent d'emblée tout tiers intéressé à se soumettre individuellement à la présente convention en signant la déclaration de reconnaissance figurant à la dernière page de l'exemplaire de l'employeur.
- 3.3 Tout accord individuel en faveur du travailleur est réservé, mais doit dans tous les cas respecter au minimum les dispositions de la présente convention.
- 3.4 Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention, les parties se réfèrent à la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964, et au Code fédéral des obligations, notamment aux articles 319 et suivants, relatifs au contrat de travail.

II. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Article 4 - ENTREE EN SERVICE ET TEMPS D'ESSAI

- 4.1 Les deux premières semaines de travail effectif sont considérées comme temps d'essai pendant lequel le contrat individuel de travail peut être résilié, de part et d'autre, le même jour pour la fin de la journée de travail.
- 4.2 Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
- 4.3 Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf accord contraire.

Article 5 - DELAI DE CONGE ET RESILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL

- 5.1 Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié, de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin du mois suivant.
Dès l'âge de 50 ans et / ou une ancienneté de 10 ans, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois.
- 5.2 Le congé doit être notifié par écrit, sous pli recommandé.
- 5.3 L'employeur ne peut pas résilier le contrat individuel de travail :
- a) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - b) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
 - c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 5.4 En cas d'inobservation du délai de congé, par l'employeur ou par le travailleur, les dispositions de l'article 336c et 336d CO sont réservées.
- 5.5 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Article 6 - RESILIATION IMMEDIATE POUR JUSTES MOTIFS

- 6.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat individuel de travail en tout temps pour de justes motifs.
- 6.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Article 7 - DUREE DU TRAVAIL

- 7.1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures et demie effectives, soit du départ de l'atelier jusqu'au retour à l'atelier (douche et rapport journalier compris). La répartition des heures de travail est l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur; toutefois, la semaine de travail doit être, sauf cas exceptionnel, terminée le vendredi, à 17h00.
- 7.2 Le travailleur est tenu d'observer l'horaire. Pour toute absence non justifiée, l'employeur peut opérer une réduction de salaire correspondant à la durée de l'absence.
- 7.3 Des dérogations peuvent être apportées à l'horaire de travail dans des cas bien déterminés (urgences, etc.), d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.
- 7.4 Tout empêchement de travailler doit être annoncé immédiatement à l'employeur.

Article 8 - HYGIENE

- 8.1 Il est réservé, sur la durée de travail, le temps nécessaire à la toilette du travailleur.
- 8.2 Le travailleur a la possibilité de prendre un bain/une douche chaque jour, à l'atelier ou à proximité, aux frais de l'employeur. Les installations sanitaires doivent être constamment maintenues en bon état et sont placées sous la sauvegarde du personnel qui signale à l'employeur toutes les déficiences.
- 8.3 Un vestiaire (armoire ou local) est mis à la disposition du personnel.

Article 9 - HABITS DE TRAVAIL

- 9.1 Le travailleur bénéficie d'une indemnité pour habits de travail s'élevant à CHF 15.- pour chaque semaine de cinq ou cinq jours et demi de travail ou, en cas d'emploi irrégulier, à CHF 3.- par jour ou demi-jour de travail.
- 9.2 Cette contribution patronale est ristournée par l'employeur directement au travailleur, soit en espèces, soit sous la forme d'habits de travail d'une valeur au moins équivalente.

Article 10 – FRAIS, DEPLACEMENTS, MOYENS DE TRANSPORT, NATEL

- 10.1 Pour les travaux exécutés en dehors du rayon local, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.
- 10.2 Si le travailleur occupé en dehors du rayon local ne peut rentrer au siège de l'entreprise avant la fin de la durée normale du matin de travail, les frais effectifs pour le repas de midi sont entièrement pris en charge par l'employeur sur présentation de la facture du restaurant. Lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité de se restaurer dans un établissement public, il a droit à CHF 16.- d'indemnité forfaitaire. Le temps de déplacement du lieu de travail au lieu de repas est compris dans le temps de travail.
- Si le travailleur ne peut rentrer le soir au siège de l'entreprise avant la fin de la durée normale du travail, les frais conformes à l'usage occasionnés par son déplacement sont supportés par son employeur.
- 10.3 Lorsque le travailleur doit utiliser des moyens de transport privés, il bénéficie d'une indemnité de CHF 6.- par semaine pour l'utilisation d'une bicyclette, de CHF 3.- par jour pour l'utilisation d'un cyclomoteur et de CHF 0.65 par kilomètre pour l'utilisation d'une voiture automobile.
- 10.4 L'employeur couvre les frais effectifs des téléphones professionnels faits par le travailleur sur son portable privé ou l'employeur met à disposition du travailleur un téléphone portable professionnel.
- 10.5 Les maîtres d'apprentissage sont tenus de verser aux apprentis un montant forfaitaire annuel de remboursement des frais professionnels, tel que prévu à l'article 14 de la loi vaudoise sur la formation professionnelle du 9 juin 2009.

Article 11 - DEVOIRS GENERAUX

- 11.1 Le travailleur est tenu d'annoncer toutes les pertes et dégâts qui peuvent survenir pendant son travail. Il répond des dégâts causés par sa négligence ou intentionnellement. Il est en outre responsable de l'outillage qui lui est confié.
- 11.2 Le travailleur s'engage à exécuter son travail consciencieusement et à observer une scrupuleuse discrétion sur les rapports professionnels.
- 11.3 Le travailleur s'engage à n'effectuer aucun travail professionnel pour le compte d'un tiers ou pour son propre compte. Il est de même interdit au travailleur d'entreprendre des travaux en dehors des heures de travail ou pendant les vacances.
- 11.4 L'employeur et le travailleur ont l'obligation de respecter les prescriptions légales en matière de prévention des accidents et des maladies professionnels, en particulier les directives de la SUVA.

- 11.5 Des sanctions peuvent être prises par la Commission professionnelle paritaire qui peut, après un premier avertissement resté sans effet, proposer le renvoi immédiat du travailleur fautif.
- 11.6 De son côté, l'employeur s'engage à n'employer que du personnel qualifié en possession du certificat de capacité professionnelle. Des dérogations à ces dispositions peuvent être envisagées en cas d'urgence et en accord avec la Commission professionnelle paritaire. Il ne pourra être fait appel à des travailleurs du dehors tant qu'il y aura des ramoneurs qualifiés sans travail dans le canton, sauf autorisation de la Commission professionnelle paritaire.
- 11.7 La Commission professionnelle paritaire est compétente pour étudier et mettre sur pied, si elle le juge utile, une carte et un registre professionnels.

III. SALAIRES

Article 12 – SALAIRES

12.1 Les salaires individuels effectifs sont convenus entre l'employeur et le travailleur.

12.2 Sous réserve du chiffre 6 ci-après, les salaires mensuels ne peuvent être inférieurs aux montants suivants :

Catégorie A

		par mois	taux horaire
Jeune travailleur sortant d'apprentissage et pendant la 1ère année de pratique	CHF	4'900.00	27.20

Catégorie B

Travailleur qualifié au bénéfice d'un certificat de capacité professionnelle	CHF	5'430.00	30.15
--	-----	----------	-------

Catégorie C

Travailleur qualifié au bénéfice d'un certificat de capacité professionnelle et comptant 8 ans dans la profession (apprentissage non compris)	CHF	5'940.00	33.00
---	-----	----------	-------

Catégorie C1

Travailleur qualifié pouvant justifier de 8 ans d'activité dans la profession (apprentissage non compris) et qui est dans l'année de ses 36 ans (le nouveau salaire sera versé dès le 1er janvier de l'année dans laquelle l'employé atteint l'âge de 36 ans)	CHF	6'170.00	34.30
---	-----	----------	-------

Catégorie D

Travailleur détenteur du diplôme de maîtrise fédérale	CHF	6'290.00	34.95
---	-----	----------	-------

12.3 Changement du coût de la vie

Les salaires minima ci-avant sont réputés correspondre à la position 104.0 points (indice septembre 2008) du nouvel indice suisse des prix à la consommation (base 100 = décembre 2005).

A la demande de l'une d'elles, les parties contractantes conviennent de se rencontrer en automne pour négocier une éventuelle adaptation des salaires devant entrer en vigueur au 1er janvier de l'année suivante.

12.4 Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 180.

- 12.5 Les conditions de rémunération plus favorables au travailleur que celles fixées par l'article 12.2 de la présente convention restent réservées. Elles sont négociées d'année en année et font l'objet d'une annexe ad hoc en cas de modifications consenties des salaires.
- 12.6 Le travailleur dont les capacités ou le travail sont notoirement insuffisants peut être payé à un salaire inférieur au salaire minimum prévu ci-avant. La Commission professionnelle paritaire en sera avisée; elle reste par ailleurs compétente pour trancher les cas qui feraient l'objet d'un litige.

Article 13 - HEURES SUPPLEMENTAIRES, TRAVAUX SPECIAUX, SUPPLEMENTS DE SALAIRE

- 13.1 Le travail supplémentaire doit être évité dans la mesure du possible.
- 13.2 Dans la règle, les heures supplémentaires que fait accomplir l'employeur sont compensées de la manière suivante, et ceci d'entente entre les parties :
- a) soit par le paiement au tarif horaire augmenté de 25 %;
 - b) soit par le remplacement des heures supplémentaires par du temps libre et le paiement du 25 % du salaire horaire correspondant.
- 13.3 Pour le travail supplémentaire de nuit, soit entre 19h00 et 06h00, ce supplément est porté à 50 % et pour les dimanches et jours fériés officiels à 100 %.
- 13.4 Les lampes baladeuses et l'outillage électrique sont fournis par l'employeur et doivent être conformes aux prescriptions en la matière.
- 13.5 Pour les travaux dans les chaudières, le matériel de protection approprié est mis à la disposition des travailleurs, qui ont l'obligation de l'utiliser.

Article 14 - PAIE

- 14.1 La paie a lieu, en principe, une fois par mois, le 25. Elle est remise au travailleur pendant les heures de travail ou versée sur son compte.
- 14.2 Le travailleur reçoit chaque mois un exemplaire de la fiche de paie, indiquant le compte détaillé du salaire, des prestations supplémentaires et des retenues.

Article 15 – 13^{ème} SALAIRE

- 15.1 Au mois de décembre, l'employeur verse au travailleur un 13^{ème} salaire complet, calculé sur la base de 8,33 % du revenu annuel brut du travailleur, à l'exclusion des prestations d'assurances, étant convenu que ces dernières sont calculées et versées sur la base de 13 salaires mensuels par année.

- 15.2 Si le travailleur entre dans l'entreprise en cours d'année, ou quitte régulièrement son employeur avant la fin de l'année, sa part du 13ème salaire est calculée proportionnellement au temps d'emploi.

Article 16 - RETENUES ET GARANTIES

- 16.1 L'employeur peut opérer une retenue en garantie de l'exécution des obligations du travailleur selon les dispositions de l'article 323a du Code des Obligations.
- 16.2 Si un travailleur doit réparer un dommage causé à son employeur, chaque retenue ne dépassera pas un dixième du salaire dû le jour de la paie; le montant de l'ensemble des retenues effectuées n'excédera pas le salaire d'une semaine de travail.
- 16.3 L'employeur qui exige la réparation d'un dommage peut, d'entente avec le travailleur intéressé, faire effectuer des heures supplémentaires sans salaire plutôt que d'en retenir le montant sur la paie.
- 16.4 Les créances d'un dommage causé intentionnellement à l'employeur peuvent être compensées sans restriction.
- 16.5 Insolvabilité de l'employeur

Sous le nom de « Fonds de secours et de garantie », il existe un Fonds, alimenté par une contribution patronale, institué par l'Association des maîtres ramoneurs, selon les modalités d'un règlement ad hoc faisant partie intégrante de la présente convention.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Article 17 - ASSURANCE-ACCIDENTS

- 17.1 Le travailleur est assuré contre les risques d'accidents professionnels, non professionnels et de maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).
- 17.2 L'employeur verse au travailleur le 80 % du salaire pendant les jours de carence SUVA.
- 17.3 Le travailleur est tenu de conclure, avant l'expiration du rapport d'assurance, l'assurance complémentaire prévue aux articles 3 LAA et 8 OLAA pour prolonger l'assurance contre les accidents non professionnels. Les primes de l'assurance complémentaire sont à la charge de l'assuré.

Article 18 - ASSURANCE-MALADIE

- 18.1 Le travailleur soumis à la présente convention est assuré contre le risque de maladie.
- 18.2 L'assurance garantit une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail, correspondant au 80 % du salaire déclaré à la SUVA, et jusqu'à concurrence d'un salaire annuel de CHF 126'000.00 pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs, et, en cas de tuberculose, pour une durée de 1'800 jours dans l'espace de sept années consécutives, le stage étant d'un mois et le délai d'attente de deux jours;
- 18.3 La prime de l'assurance des soins médicaux et pharmaceutiques est à la charge de l'employé, qui a la liberté du choix de la caisse-maladie, à laquelle il verse directement sa cotisation. La prime de l'assurance perte de gain est à la charge de l'employeur.
- 18.4 Le maître d'apprentissage a aussi la possibilité d'assurer les apprentis pour une indemnité journalière correspondant au 80 % du salaire déclaré à la SUVA; l'entier de la prime est alors à la charge du maître d'apprentissage.
- 18.5 La participation de l'employeur aux primes de ces assurances le libère de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie, selon l'article 324a du CO.

Article 19 – SANTÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS

- 19.1 Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.

19.2 Obligations de l'employeur

- a) L'employeur a l'obligation d'appliquer la solution de branche, établie par l'Association Suisse des Maîtres Ramoneurs (ASMR) et UNIA, et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
- b) Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.

19.3 Obligations du travailleur

- a) Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
- b) Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Article 20 - ALLOCATIONS FAMILIALES

- 20.1 Le travailleur bénéficie d'allocations mensuelles pour enfants, conformément aux dispositions légales en vigueur et aux réglementations des caisses auxquelles les employeurs sont affiliés.
- 20.2 En outre, le travailleur marié bénéficie d'une allocation dite « de ménage », s'élevant à CHF 40.00 par mois, qui lui est versée directement par l'employeur lors de chaque paie.

Article 21 - FONDS DE PREVOYANCE (2EME PILIER)

- 21.1 Il existe une institution de prévoyance constituée en groupe professionnel au sein du Fonds interprofessionnel de prévoyance (FIP) et instituée par l'Association vaudoise des maîtres ramoneurs et UNIA, qui prévoit entre autres, la possibilité de bénéficier d'une préretraite, selon les modalités d'un règlement ad hoc.

Article 22 - VACANCES PAYEES

- 22.1 La date des vacances annuelles est fixée d'entente entre l'employeur et le travailleur.

- 22.2 Le travailleur a droit, dès l'âge de 20 ans révolus à 5 semaines de vacances payées par année (25 jours de travail).
- 22.3 Le travailleur a droit à 6 semaines (30 jours de travail) de vacances payées par année dès le 1^{er} janvier de l'année où il atteint ses 50 ans.
- 22.4 Les vacances sont indemnisées directement par l'employeur à raison du plein salaire.
- 22.5 Pendant les vacances, il est interdit au travailleur d'exercer une activité lucrative quelle qu'elle soit.
- 22.6 Le travailleur qui, exceptionnellement, aurait pris des vacances anticipées et qui quitte l'entreprise avant l'expiration du temps pour lequel elles auraient été accordées, doit restituer le trop perçu. Les restitutions s'effectuent d'entente entre les intéressés, soit sous forme de journées de travail supplémentaires à raison de 1/12 du droit aux vacances par mois de travail manquant, soit sous forme de retenues sur le salaire, à raison :
- de 10.64 % du salaire brut de la période de référence pour le travailleur ayant un droit aux vacances de 5 semaines
 - de 13,04 % du salaire brut de la période de référence pour le travailleur ayant un droit aux vacances de 6 semaines.
- 22.7 Les jours fériés et de congés payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et doivent être compensés.
- 22.8 Le travailleur qui est empêché de bénéficier de ses vacances à cause d'une maladie ou d'un accident qui aurait justifié une interruption de travail (ceci doit être prouvé par une déclaration médicale) a droit au remplacement des jours de vacances ainsi perdus.
- 22.9 Les absences imputables à un accident, à la maladie, au service militaire, au chômage ou d'autres absences sans faute du travailleur, pour autant que leur durée totale dépasse un mois (2 mois en cas de grossesse) en une année, permettent la réduction du droit aux vacances, en ce sens que pour le 2^{ème} mois entier (3^{ème} mois en cas de grossesse) et chaque mois suivant, les vacances seront réduites de 1/12 du droit annuel.

Article 23 – JOURS FÉRIÉS ET DE CONGÉS PAYÉS

- 23.1 Le travailleur a droit aux jours fériés et de congé payés suivants :
- 1^{er} Janvier, 2 Janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} Août, Lundi du Jeûne Fédéral et Noël
- 23.2 Tous ces jours sont indemnisés par l'employeur à raison du plein salaire.

Le travailleur est libre de chômer le 1^{er} Mai. Les heures de travail manquées ne sont pas rémunérées.

Article 24 – ABSENCES JUSTIFIÉES

24.1 Les absences justifiées sans perte de gain sont les suivantes :

- en cas de mariage du travailleur	2 jours
- en cas de naissance d'un enfant légitime ou adoption	2 jours
- en cas de décès du beau-frère ou de la belle-sœur du travailleur	1 jour
- en cas de décès dans la famille (frère, sœur, beaux-parents) du travailleur	2 jours
- en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents (père ou mère) du travailleur	3 jours
- en cas d'inspection militaire	selon besoin

Article 25 – SERVICE MILITAIRE OBLIGATOIRE ET DE PROTECTION CIVILE

25.1 Lorsque les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou ont été promis pour moins de 3 mois, seules les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Caisse AVS/AI/APG sont dues au travailleur.

25.2 Lorsque les rapports de travail ont duré ou dureront plus de 3 mois, le travailleur a droit à l'indemnisation des jours de service militaire ou de service de protection civile dans les proportions suivantes, exprimées en pourcentage du salaire net effectivement perdu :

	Célibataires	Mariés ou non mariés avec charge de famille
a) École de recrues	70 %	100 %
b) École d'aspirants, d'officiers et de sous-officiers	100 %	100 %
c) Autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année (cours de répétition et de protection civile)	100 %	100 %

Le droit à l'indemnisation prévu à l'article 25.2 litt. a, n'est acquis que si le travailleur ne résilie pas son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent son service militaire. Le travailleur qui quitte l'entreprise avant l'expiration du délai applicable ci-avant est tenu de rembourser ce qu'il a touché en plus de l'allocation pour perte de gain (APG), sous réserve des dispositions de l'article 324a et 324 b CO.

25.3 L'appel à un service obligatoire doit être annoncé à l'employeur dès sa publication ou sa réception.

25.4 Les allocations pour perte de gain (APG) versées par la caisse AVS/AI/APG sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-avant.

25.5 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.

Article 26 – INDEMNITÉS EN CAS DE DÉCÈS

- 26.1 En cas de décès du travailleur, l'employeur verse le salaire à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour 2 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.

Article 27 – ASSURANCE-CHÔMAGE

- 27.1 Le travailleur est assuré en cas de chômage, conformément aux dispositions légales en la matière.

27.2 **Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

L'assurance-chômage (AC) peut verser des indemnités en cas de réduction temporaire (journalière ou hebdomadaire) de l'horaire normal de travail ainsi que lors de suspensions totales, mais temporaires du travail par suite de manque de travail.

- 27.3 La perte de travail n'est indemnisée par l'assurance-chômage que si, au cours de chaque période de décompte (mois), elle atteint au moins 10 % des heures de travail normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Est réputée journée entière de travail le 5ème des heures de travail que l'assuré a effectuées au cours d'une semaine selon l'horaire normal de travail. Le premier jour chômé au cours d'une période de quatre semaines est considéré comme délai d'attente et n'est pas indemnisé. Il est à la charge de l'employeur à concurrence de 80 % du salaire.

L'alinéa 5 ci-après reste réservé (travail compensatoire).

- 27.4 Pour que le travailleur ait droit à l'indemnité en cas de manque de travail, il faut que la réduction ainsi que la suspension du travail aient été ordonnées par l'employeur ou son représentant. Le travailleur qui subit une perte de travail portant sur des journées ou des demi-journées est tenu d'accepter tout travail que l'autorité cantonale peut lui assigner avec le consentement de son employeur.

Celui-ci ne peut refuser son accord que si cette occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de s'acquitter des obligations contractuelles.

- 27.5 Les heures de travail perdues par suite de manque de travail qui ne sont pas prises en charge par l'assurance-chômage peuvent donner lieu à du travail compensatoire dans un délai de 14 semaines (en tenant compte des nécessités du ramonage); ces heures compensatoires sont rémunérées au salaire normal (sans majoration pour travail supplémentaire).

27.6 Procédure à suivre avant l'introduction de mesures de réduction de l'horaire de travail

Les démarches auprès de la Caisse de chômage et de l'autorité cantonale sont entreprises par l'employeur.

L'employeur avise sans délai et par écrit à la Commission professionnelle paritaire.

Une délégation de la Commission professionnelle paritaire examinera si la réduction de l'horaire de travail est justifiée; elle tentera notamment de l'éviter dans toute la mesure du possible, notamment par un déplacement temporaire des travailleurs dans une autre entreprise où cette main-d'œuvre ferait défaut.

La Commission professionnelle paritaire communique à l'Office cantonal du travail, section de l'assurance-chômage, son préavis sur la demande d'indemnisation.

Article 28 – CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE

28.1 Une contribution de solidarité professionnelle est instituée. Elle est égale à 0,7 % du salaire de chaque travailleur.

Le travailleur est tenu de consentir à la retenue de ladite contribution sur son salaire.

L'employeur verse le montant des contributions à un Fonds paritaire.

28.2 Cette contribution est prélevée pour la première fois en janvier 1992.

L'utilisation de la contribution de solidarité professionnelle fera l'objet d'un règlement approuvé par la Commission paritaire. Elle servira notamment à couvrir les frais occasionnés par la convention collective de travail et à financer la formation et le perfectionnement professionnels.

Article 29 – COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

29.1 Il est institué une Commission professionnelle paritaire, formée d'une délégation de l'AVMR et d'une délégation d'Unia. Chaque délégation comprend cinq personnes au plus. Toutes décisions sont prises d'entente entre les deux délégations.

29.2 La Commission désigne son président pour une année, alternativement parmi les délégués patronaux et les délégués des travailleurs. Elle désigne également un secrétaire.

29.3 La Commission se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais en principe au moins une fois par an.

29.4 La Commission assure la continuité de l'action commune des parties contractantes.

Elle veille à une juste application et interprétation de la convention et à la sauvegarde des intérêts généraux de la profession.

29.5 La Commission agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends individuels ou collectifs.

29.6 La Commission prononce les amendes prévues dans la présente convention. Le secrétaire de la Commission procède à l'encaissement des amendes.

Article 30 – PROCÉDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

30.1 Les parties contractantes cherchent ensemble, et selon les règles de la bonne foi, à aplanir tous les conflits ou différends éventuels.

30.2 Tous les litiges ou différends collectifs qui viendraient à surgir dans une entreprise, entre l'employeur et les travailleurs, seront soumis en premier lieu aux organes des associations contractantes.

30.3 Les conflits collectifs qui n'ont pu être réglés par les organes des associations contractantes doivent être transmis pour examen et conciliation à la Commission professionnelle paritaire.

30.4 En cas d'échec de la conciliation, les conflits sont, si l'une des parties en cause le demande, soumis à l'arbitrage.

30.5 Les conflits qui portent sur le champ d'application de la convention, sur les modifications générales et partielles de salaires, y compris la compensation du renchérissement, sur les conséquences économiques et morales pour le travailleur des transformations de structures (fermeture, fusion ou déplacement d'entreprises) et sur toute autre question relevant de l'application et de l'interprétation de la convention et de toutes autres dispositions de portée générale ayant fait l'objet d'un accord entre l'AVMR et Unia sont soumis obligatoirement à l'arbitrage.

30.6 Si les circonstances le permettent, les parties contractantes formulent d'un commun accord, par écrit, la ou les questions posées aux arbitres.

Si cet accord n'est pas possible, la partie qui a exigé le recours à l'arbitrage doit préciser ses demandes par écrit dans le délai imparti par le président du Tribunal arbitral.

Le Tribunal arbitral ne peut écarter une prescription de la convention collective et trancher en équité que si les deux parties lui en ont donné le pouvoir à l'avance, par écrit.

Le Tribunal arbitral est formé d'un président et de deux assesseurs.

Le président est désigné d'un commun accord entre les parties ou, si celles-ci ne peuvent s'entendre, par le président de l'Office vaudois de conciliation.

Les deux assesseurs sont désignés par le président qui en choisit un sur chaque liste des propositions adressées séparément par les parties.

- 30.7 Chacune des parties assume ses propres frais de comparution et de représentation. Le Tribunal arbitral établit le compte de ses frais et leur répartition.
- 30.8 Les parties contractantes renoncent à tous les actes de combat incompatibles avec la volonté manifestée par la conclusion de la présente convention.
- 30.9 Les parties contractantes s'engagent à user de tous les moyens dont elles disposent pour amener leurs membres à observer les dispositions de la présente convention et les décisions prises par la Commission paritaire professionnelle ou le Tribunal arbitral.

Article 31 – AMENDES CONVENTIONNELLES

- 31.1 L'employeur ou le travailleur qui enfreint les dispositions de la présente convention est passible d'une amende de CHF 5'000,- au plus, sans préjudice des droits civils de la partie lésée. En cas de récidive, le montant ci-dessus peut être doublé.
- 31.2 La Commission professionnelle paritaire prononce l'amende après avoir entendu le ou les contrevenants.

Article 32 – SITUATIONS ACQUISES

- 32.1 Les situations acquises au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention et les dispositions légales plus favorables au travailleur restent réservées.

Article 33 - COMMUNICATION

- 33.1 Le texte de la présente convention est remis à chaque employeur et à chaque travailleur par les parties contractantes.

Article 34 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

- 34.1 La présente convention remplace celle du 1^{er} janvier 2011, ainsi que les avenants 1, 2 et 3. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2022.
- 34.2 La présente convention peut être résiliée totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties contractantes, par lettre recommandée, au moins 3 mois avant son échéance.

- 34.3 Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite, d'année en année.
- 34.4 En outre, les parties contractantes se déclarent prêtes à examiner en commun et 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 judicieuses.
- 34.5 Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance, pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.

Ainsi fait à Paudex, le 14 novembre 2018, en quatre exemplaires originaux.

ASSOCIATION VAUDOISE DES MAITRES RAMONEURS
Le président
Jean-Daniel Wampfler



Le secrétaire
Patrick Mock



Syndicat UNIA
Pour le Comité directeur

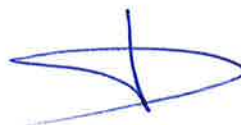
La présidente
Vania Alleva



Le vice-président
Aldo Ferrari



Pour la Région Vaud
Secrétaire régional et secrétaire syndical
Yves Defferrard



Le président du groupe des ramoneurs
Lionel Pahud



DECLARATION DE RECONNAISSANCE

Le soussigné conformément aux articles 356-358 CO, déclare avoir pris pleinement connaissance de la convention collective de travail ci-avant, dont les dispositions règlent les conditions de travail d'une façon obligatoire pour les deux parties et s'y soumettre individuellement.

Date

Signature

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....